

1.3 Piano Triennale del fabbisogno di personale

1.3.1 Presupposti normativi

Si riporta di seguito la normativa di riferimento:

- L'art. 39, comma 1, della L. 449/1997 prevede che *“Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale (...)”*.
- L'art. 89, comma 5, del D.Lgs. 267/2000 dispone, tra l'altro, che gli Enti Locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e delle esigenze d'esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti.
- L'art. 91 del D.Lgs. 267/2000 che stabilisce: *“Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.”*
- L'art. 6 del D.Lgs. n. 165 del 03.03.2001, così come modificato e integrato dal D.Lgs. n. 75 del 25.05.2017, che disciplina la materia inerente l'organizzazione degli uffici e stabilisce che la programmazione del fabbisogno di personale sia adottata in coerenza con gli strumenti di programmazione economico finanziaria, il quale prevede altresì al comma 3 che ogni amministrazione provveda periodicamente a indicare la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e al comma 6 che in assenza di tale adempimento non si possa procedere a nuove assunzioni.
- L'art. 33 del D.Lgs. n. 165 del 03.03.2001, come sostituito dall'art. 16 della Legge n. 183 del 12.11.2011, il quale stabilisce che: *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.”*.
- L'art. 35 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 6 del D. Lgs. n. 75/2017, nella parte in cui prevede che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da parte di ciascuna amministrazione sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'art. 6, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017.
- Le Linee di indirizzo approvate con DM 08.05.2018 pubblicate in G.U. il 27.07.2018 emanate ai sensi dell'art 6-ter. D.Lgs. n. 165/2001 per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali, che prevedono in particolare che il PTFP debba svilupparsi nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo

della performance, articolati a loro volta in obiettivi generali che identificano le priorità strategiche delle Pubbliche Amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati e obiettivi specifici di ogni PA.

- L'art 9 comma 1-*quinques* D.L 113/2016 convertito in L. n. 160/2016 che contempla il divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo, ivi compresi i rapporti di co.co.co e di somministrazione, nonché il divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati elusivi delle disposizioni in argomento, qualora non vengano rispettati i termini di approvazione del bilancio di previsione, dei rendiconti, del bilancio consolidato e dei termini per l'invio alla banca dati delle Amministrazioni pubbliche (BDAP);
- L'art. 20 della L.R. n. 18/2016, recante la disciplina della assunzione del personale non dirigente e nel dettaglio i successivi articoli 23 “*Mobilità di Comparto*”, 24 “*Mobilità intercompartimentale*” e 26 “*Procedure selettive*”.

Richiamati i seguenti obblighi generali imposti dalla normativa vigente preordinati alle assunzioni di personale, ivi compreso il lavoro flessibile:

1. Adozione del Piano triennale del fabbisogno di personale;
2. Dichiarazione annuale da parte dell'Ente, con apposito atto ricognitivo, dell'assenza di personale in sovrannumero o in eccedenza (art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e art. 22 della L.R. 18/2016);
3. Approvazione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006);
4. Obbligo di certificazione ai creditori che il credito è certo, liquidato ed esigibile (art. 9, comma 3-bis, del D.L. 185/2008 conv. nella L. 2/2009);
5. Adozione del Piano della Performance (art. 10, comma 5, del D.Lgs. 150/2009 e Titolo II, Capo V, della L.R. 18/2016);
6. Rispetto dei termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato (art. 9, comma 1-*quinques*, del DL 113/2016 conv. nella L. 160/2016);
7. Rispetto dei termini di comunicazione dei Piani triennali dei fabbisogni (30 giorni dalla loro adozione) (art. 60 del D.Lgs. 165/2001);
8. Non trovarsi in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.Lgs. 267/2000 e quindi soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale.

Il piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026 del comune di Laurito, è definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'Ente e con il Documento unico di programmazione, quale strumento imprescindibile di un'organizzazione tenuta a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il costante miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e a tutti gli utenti.

L'Ente può in qualsiasi momento modificare la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, per il sopravvenire di nuove esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali, sia in riferimento ad eventuali modifiche normative.

1.3.2 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno 2023

Area	(Ex) Categoria	Posti coperti a tempo indeterminato	Posti coperti mediante tipologie diverse dal contratto a tempo indeterminato
Elevata Qualificazione	D	2	0
Istruttore	C	0	2
Operatore esperto	B	1	0
Totale		3	2

Nella tabella che segue il personale è rappresentato in base all'assegnazione ai diversi Settori. Al personale rappresentato deve aggiungersi un Segretario Comunale, in convenzione con un altro Ente.

Are CNLL 2022	Categoria	Tipo assunzione	Sesso	Tempo di Lavoro (%)	Note
Amministrativo					
Elevate Qualificazioni	D	Ruolo	M	83,33%	
Finanziario Tributi – Demografico					
Elevate Qualificazioni	D	Ruolo	F	83,33%	
Operatori esperti	B	Ruolo	F	100%	
Tecnico Lavori Pubblici					
*Istruttori	C	Non di ruolo	M	33,33%	Art. 1 comma 557 L. 311/2004
Vigilanza Polizia Municipale					
Istruttori	C	Non di Ruolo	M	33,33%	Art. 1 comma 557 L. 311/2004
Istruttore	C	Non di Ruolo	M	16,66%	Art. 23 CCNL 16.11.2022

*Dal 1.01.2024 il dipendente è inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

1.3.3 Programmazione strategica delle risorse umane

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

In attuazione di quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito dal Decreto attuativo come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione, nonché nel rispetto della percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale, anch'essa definita dal Decreto attuativo. Più in dettaglio, il Decreto individua per ciascuna fascia demografica due distinte percentuali: una prima percentuale che definisce il valore-soglia, il cui rispetto abilita il Comune alla piena applicazione della nuova disciplina espansiva delle assunzioni, e una più alta percentuale che definisce il valore di rientro, come riferimento per i Comuni che hanno una maggiore rigidità strutturale della spesa di personale in relazione all'equilibrio complessivo del bilancio.

Il decreto ministeriale attuativo delle disposizioni contenute al comma 2, dell'articolo 33, del D.L. n. 34/2019 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana in data 27 aprile 2020 (D.M. 17 marzo 2020 recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni").

Il Comune di Laurito rispetta i parametri di virtuosità di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 e al relativo D.M. attuativo del 17 marzo 2020, presentando un rapporto spese di personale/media entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità) pari al 23,75 % come dimostrato dai conteggi di cui al prospetto "Capacità assunzionale" (che si riporta di seguito) e che tale indice è:

- a. inferiore al valore soglia di massima spesa del personale di cui all'art. 4 (29,50%);
- b. inferiore alla percentuale massima annuale di incremento del personale in servizio per l'anno 2024 di cui all'art. 5 (35%).

Il Comune di Laurito, pertanto, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera a e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 23,75%, inferiore al valore soglia di cui alla tabella 1, si colloca nella fascia dei Comuni virtuosi e, in quanto tale, può incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza entro il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso.

PROSPETTO DI CALCOLO SPESA DI PERSONALE

		ANNO		
<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>		2024		
	Popolazione al 31 dicembre	ANNO 2022	VALORE 694	FASCIA a
	Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	ANNI 2022	VALORE 179.678,20 € (l)	
	Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		253.956,91 €	
	Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2020	749.404,26 €	
		2021	751.257,33 €	
		2022	846.203,02 €	
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		782.288,20 €	
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2022	25.737,00 €	
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)	756.551,20 €	
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)		23,75%
	Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)		29,50%
	Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(e)		33,50%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	43.504,40 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	223.182,60 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	ANNO 2024	(h)	35,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	88.884,92 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	0,00 €	
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	88.884,92 €	
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	342.841,83 €	
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)	223.182,60 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	ANNO 2024	(o)	223.182,60 €

Si riporta di seguito il piano assunzionale nel quale è rappresentata la programmazione delle assunzioni nell'anno 2024:

N	Profilo	Numero	Settore	Tempo di lavoro	Costo complessivo	Modalità di assunzione
1	*Elevata qualificazione	1	Tecnico	Tempo pieno (100%)	Eterofinanziata	Avviso pubblico Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (Cap Coe)
2	Elevata Qualificazione	1	Tecnico	Tempo parziale (50%)	7.191,96	Art. 23 CCNL 16.11.2022/Mobilità/Scorrimento di graduatorie di altri Enti/ Concorso pubblico dal 01.08.2024
3	Istruttore	1	Polizia Locale	Tempo parziale (50%)	6.628,32	Mobilità/ Scorrimento graduatorie altri Enti/ Concorso Pubblico dal 01.08.2024
4	Istruttore	1	Finanziario/Demografico	Tempo pieno (100%)	23.861,61	Scorrimento graduatorie altri Enti/Mobilità/Concorso Pubblico dal 01.04.2024

*Assunzione eterofinanziata (neutra rispetto alle facoltà assunzionali di cui all'art. 33, commi 1-bis e 2, del D.L. n. 34/2019) di cui all'Avviso pubblico finalizzato all' acquisizione di manifestazioni di interesse dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Politiche di Coesione – Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (Cap Coe) Priorità 1, Azione 1.1.2 assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari.

L'Ente si riserva di procedere a:

- eventuali assunzioni a copertura di altre posizioni che dovessero rendersi vacanti per ragioni, allo stato attuale, non prevedibili, previa verifica delle capacità assunzionali dell'Ente e nel rispetto dei limiti imposti dalla normativa vigente in materia di spesa di personale;
- assunzioni con contratti di lavoro flessibile volte alla sostituzione temporanea di dipendenti assenti con diritto alla conservazione del posto ovvero per far fronte ad esigenze temporanee o eccezionali o, ancora, per garantire il mantenimento degli standard qualitativi e quantitativi di servizio, o, infine, per esigenze connesse alla gestione di progetti o finanziamenti specifici (a titolo meramente esemplificativo, l'attuazione di progetti finanziati dal P.N.R.R.) o a garantire l'esercizio delle

funzioni di polizia locale in ragione delle caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenza di turisti.

Si evidenzia quanto segue:

- la programmazione dei fabbisogni risulta compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020 e, in particolare, la spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell’articolo 33, comma 2, sopra richiamato, per assunzioni a tempo indeterminato;
- la spesa derivante dalla programmazione del personale rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di “pareggio di bilancio”.

Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

La spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l’anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell’art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009	27.887,19
Spesa per lavoro flessibile prevista per l’anno 2024:	27.796,06

In particolare, il Comune di Laurito presenta una dotazione organica insufficiente rispetto alle funzioni istituzionali, ai sempre crescenti adempimenti a carico degli Enti locali, alle caratteristiche del territorio e ai programmi amministrativi, in particolare per quanto riguarda la vigilanza del territorio.

Per questo motivo l’Ente ha programmato l’assunzione di n. 1 vigile urbano stagionale a tempo parziale (33.33%) e determinato (1 mese), mediante il ricorso allo scavalco di eccedenza (art. 1, comma 557, L. 311/2004)/ scavalco condiviso (art. 23 CCNL 16.11.2022)/ utilizzo di graduatorie di altri Enti.

Verifica dell’assenza di eccedenze di personale

L’Ente ha effettuato la ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale, secondo quanto prescritto dall’art. 33, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 “Testo unico pubblico impiego”, come da deliberazione della Giunta comunale n. 6 del 16.01.2024, con esito negativo.

Stima del trend delle cessazioni:

Tenuto conto delle informazioni disponibili allo stato attuale, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2024: n. 1 cessazione prevista

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

ANNO 2026: nessuna cessazione prevista

Qualora si verificassero cessazioni non previste, l'Ente attiverà le procedure volte alla tempestiva sostituzione del personale cessato.

Certificazione del Revisore dei conti:

La presente sottosezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta, prima dell'approvazione, al Revisore dei conti per l'accertamento della sua conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio *ex* art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito dalla legge 58/2019.

Il Revisore dei conti ha espresso parere favorevole con Verbale prot. n. 155 del 30.01.2024.

Informazione sindacale:

Della presente sottosezione è stata data informazione preventiva alla R.S.U. del Comune e alle OO.SS. in ottemperanza al disposto dell'art. 4 del C.C.N.L. 16/11/2022.