

### Sottosezione 3.3

## “Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024-2026”

VISTI gli articoli 6 e successivi del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., in tema di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale;

ATTESO che l'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 nonché l'art. 91 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 prevedono 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, comprensivo delle unità di cui alla legge sul collocamento obbligatorio;

In questa sezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

**Personale in servizio al 31/12/2023** (anno precedente l'esercizio in corso):

<b>Categoria</b>	<b>Numero</b>	<b>Tempo indeterminato</b>	<b>Altre tipologie</b>
Categoria A	0	0	0
Area degli Operatori Esperti (ex Categoria B1)	1	1	0
Area degli operatori Esperti (ex Categoria B3)	1	1	0
Area degli istruttori – ex Categoria C	6	6	0
Categoria D1	0	0	0
Categoria D3	0	0	0
Segretario comunale	1	1	0
<b>TOTALE</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>0</b>

Numero dipendenti in servizio al 31/12/2023: 8 più il Segretario comunale

#### **SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO**

n. 0 Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D)

n. 2 Area Istruttori con elevata qualificazione (ex categoria C)

*così articolate:*

n. 1 con profilo di Istruttore contabile

n. 1 con profilo di Istruttore amministrativo

n. 4 Area degli istruttori (ex categoria C)

*così articolate:*

n. 1 con profilo di Istruttore amministrativo-contabile

n. 1 con profilo di Istruttore tecnico

n. 1 con profilo di Agente di Polizia Locale

n.1 con profilo di Istruttore amministrativo

n. 2 Area degli operatori esperti (ex categoria B)

*così articolate:*

n. 1 con profilo di Operatore amministrativo esperto

n. 1 con profilo di Operaio esecutore

n. 0 Area degli operatori (ex categoria A)

### **Programmazione strategica delle risorse umane**

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce nell'attività di programmazione e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;

b) stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;

c) stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:

- alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);

- alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;

- ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

### **Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa**

#### **PREMESSA**

L'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 ha introdotto un principio del tutto innovativo per quanto riguarda il regime delle assunzioni, scardinando il precedente sistema basato sul turn-over. Tuttavia, come espressamente previsto dalla citata disposizione, l'applicazione della norma e la decorrenza del nuovo sistema sono state demandate all'emanazione di un decreto ministeriale.

Dopo varie vicissitudini, che hanno condotto dapprima a diverse modificazioni della norma stessa da parte del legislatore, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", attuativo delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 34/2019, finalizzato all'individuazione dei valori soglia differenziati per fascia demografica.

E' stata poi diffusa l'attesa circolare ministeriale, con le indicazioni operative sull'applicazione del nuovo sistema delle assunzioni, nonché delle modalità di calcolo del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Considerato che le disposizioni del DM 17 marzo 2020, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020, come espressamente previsto dal DM, ora è opportuno dare applicazione alla nuova norma. Sulla Gazzetta Ufficiale del 30 novembre scorso è stato pubblicato il Decreto Ministeriale 21 ottobre 2020 che prevede una modifica ai calcoli degli spazi per le assunzioni in caso di segreteria convenzionata.

L'articolo 3, comma 2, del decreto prevede:

*"Gli istituti giuridici ed economici connessi allo svolgimento del rapporto di servizio del segretario titolare di sede convenzionata sono applicati dall'ente capofila. La convenzione disciplina anche le modalità di riparto tra gli enti dell'onere per il trattamento economico del segretario titolare della sede convenzionata. Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa."*

Secondo le delibere di Corte dei Conti Lombardia 73/2021/PAR, Abruzzo 249/2021/PAR, Liguria 1/2022/PAR, la spesa per incentivi funzioni tecniche ex art. 113 del D.Lgs. 50/2016 non rileva ai fini del calcolo dell'art. 33. Comma 2, del D.L. 34/2019, analogamente a quanto accade per il comma 557/562.

Ai sensi dell'art. 57, comma 3-septies, del D.L. 104/2020, sono escluse le spese di personale etero-finanziate, legate ad assunzioni effettuate per specifiche disposizioni di legge.

Sono anche escluse le spese per assunzioni legate alle progettualità del PNRR, etero-finanziate o a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dall'art. 31-bis del D.L. 152/2021

Sono infine esclusi, ai sensi dell'art. 3, comma 4-ter, del D.L. 36/2022, i costi derivanti dalla corresponsione degli arretrati contrattuali del nuovo CCNL 16/11/2022 (anni 2019/2020/2021), mentre incrementa stabilmente la spesa di personale il maggior costo a regime dei nuovi tabellari.

Da ultimo, segnaliamo che nell'eseguire i calcoli si è tenuto conto di quanto espresso dalla Ragioneria Generale dello Stato nella nota 12454/2021 in risposta ad un quesito al Comune di Roma.

### I PRINCIPI DEL CALCOLO.

Come previsto dal DM 17 marzo 2020 gli enti devono seguire esattamente questi passaggi per giungere a capire quali sono gli spazi per assumere a tempo indeterminato nell'anno di riferimento.

- A. Calcolare il rapporto tra spese di personale e entrate correnti al netto del FCDE
- B. Determinare sulla base della fascia demografica le proprie percentuali di riferimento
- C. Individuare gli spazi assunzionali a tempo indeterminato per il singolo anno di riferimento
- D. Provare a capire gli effetti delle azioni negli anni successivi

### VERIFICA DEGLI SPAZI ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO

Percentuale di sostenibilità finanziaria: il rapporto percentuale tra spesa di personale ed entrate correnti con i dati di rendiconto 2023, è 17,19%.

I valori soglia previsti dal DM per il Comune Gianico, sono

- ✓ Tabella 1 DM 17/3/2020: Valore soglia più basso: 27,60%
- ✓ Tabella 3 DM 17/3/2020: Valore soglia più alto: 31,60%

### COLLOCAZIONE DEL COMUNE DI GIANICO NELLE FASCE

Il comune di Gianico si colloca al di sotto della soglia più bassa, pertanto non c'è divieto di assunzione.

#### Fino al 2024:

- il DM prevede per i comuni virtuosi, il contenimento dell'espansione della spesa di personale rispetto a quella registrata nel rendiconto di gestione 2018, secondo la tabella 2 del decreto stesso. La misura percentuale di cui alla Tabella 2 per il comune di Gianico è pari al 30,00%. Pertanto data la spesa 2018 euro 261.907,28, applicata la percentuale di tabella 2, abbiamo un valore massimo teorico di 78.572,18, per maggiori spazi assunzionali.
- Possibilità di utilizzo dei resti assunzionali ancora disponibili e antecedenti al 2020. La somma di euro 13.440,74= è già stata utilizzata per l'assunzione del 2020, pertanto non vi sono più alcuni resti assunzionali utilizzabili.

#### Dal 2025

- Data al numeratore la spesa di personale rendiconto 2023 euro 328.541,39, al denominatore la media delle entrate correnti da rendiconto 2021/2022/2023 per euro 1.910.954,88, applicata la percentuale di tabella 1 (27,60%), risulta un valore massimo teorico di euro 198.882,16, spazio aggiuntivo per assumere a tempo indeterminato.
- Si individua quindi un nuovo limite per l'anno di competenza ("*sino ad una spesa complessiva*") dato dalla somma di due valori: spesa massima complessiva ammissibile di Euro 527.423,55 per l'anno 2025, calcolata nel seguente modo: Spesa personale ultimo rendiconto: Euro 328.541,39 + Importo per assunzioni a tempo indeterminato "in più" concesso dal DM: Euro 198.882,16; Totale obiettivo spesa per l'anno di competenza: Euro 527.423,55.

#### VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO DELLA SPESA DI PERSONALE

La spesa di personale per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006;

- Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 euro 324.202,47=
- Spesa di personale prevista per il 2024: euro 310.397,78=

Si precisa che ai sensi dell'articolo 7, comma 1, del DM 17/3/2020, la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato, derivante da quanto previsto dal DM medesimo non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557 quater della Legge 296/2006.

#### VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO DELLA SPESA PER LAVORO FLESSIBILE

Dato atto, inoltre, che 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: Euro 15.528,11=
- Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024: Euro 14.769,40=

Anno	Assunzioni a tempo determinato – lavoro flessibile
2024	N. 1 Funzionario part time – area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D); N. 1 Dipendente area istruttori (ex cat. C) in comando da altro ente;
2025	N. 1 Funzionario part time – area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione (ex cat. D)
2026	Nessuna

#### **Verifica dell'assenza di eccedenze di personale**

Dato atto, ai sensi della ricognizione delle eventuali eccedenze di personale effettuata ai sensi dell'art. 33, comma 2 del d.lgs.165/2001, e a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'ente effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs 165/2011, per il comune di Gianico non emergono situazioni di personale in esubero.

#### **Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere**

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

si attesta che il Comune di Gianico non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

#### **Stima del trend delle cessazioni**

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili alla data odierna, per il triennio oggetto della presente programmazione, si elencano le seguenti cessazioni:

ANNO 2024: Area degli istruttori (ex categoria C) n. 1 agente di Polizia Locale area Polizia Locale  
Area degli istruttori (ex cat. C) n. 1 Istruttore amministrativo area Amministrativa  
Area degli istruttori (ex cat. C) n. 1 istruttore contabile Area Economica Finanziaria  
ANNO 2025: nessuna  
ANNO 2026: nessuna

Sono fatte salve le cessazioni al momento non prevedibili.

**Stima dell'evoluzione dei fabbisogni:**

In relazione agli obiettivi del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

- Rafforzamento dell'organico in considerazione delle cessazioni previste, attraverso l'assunzione:

<b>Anno</b>	<b>Assunzioni a tempo indeterminato</b>
2024	n. 1 agente di Polizia Locale area degli istruttori (ex categoria C) n. 1 Funzionario amministrativo area dei Funzionari ed elevata qualificazione (ex categoria D)
2025	Nessuna
2026	Nessuna

- Copertura di posti mediante progressioni tra le aree:

<b>Anno</b>	<b>Assunzioni a tempo indeterminato</b>
2024	n. 1 Funzionario amministrativo contabile area dei Funzionari ed elevata qualificazione (ex categoria D)
2025	Nessuna
2026	Nessuna

Trattasi di progressione tra aree (ex verticale) prevista all'art. 13, commi 6, 7 e 8, del C.C.N.L. 16/11/2022, attivabili esclusivamente fino al 31/12/2025, mediante procedura valutativa comparativa, finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30/12/2021, in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018. La previsione di n. 1 funzionario ex cat. D tramite progressione tra aree, rispetta il limite del 50% dei posti dall'esterno. Sulla modalità di calcolo della riserva, è ormai consolidato che deve essere rapportata ai posti da coprire nella singola Area ai sensi del CCNL 2019/2021 tabella C.

Le risorse 0,55% quantificate in euro 1.380,61= non risultano sufficienti, pertanto ne segue che, verranno utilizzate parte delle disponibilità dell'ente sul budget assunzionale a tempo indeterminato (ex D.M. 17 marzo 2020).

Sono fatte salve le sostituzioni di personale eventualmente cessato per motivazioni al momento non prevedibili.

\*\*\*\*\*

Nel corso del triennio potranno essere incrementate le ore dei rapporti di lavoro part-time in essere, in relazione a precise esigenze organizzative e nel rispetto dei limiti della spesa del personale. Secondo le previsioni del CCNL, potranno altresì verificarsi rientri a tempo pieno di personale con contratto part-time intervenuto successivamente all'assunzione.

### **Responsabilità**

Con deliberazione n. 63 del 31/10/2023 si è provveduto ad effettuare l'aggiornamento della pesatura degli incarichi di posizioni organizzative, ora elevata qualificazione con il presente documento si intende confermare quanto in vigore.

### **Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse:**

*Modifica distribuzione del personale tra servizi:*

Periodo 2024/2025/2026: nessuna

### **Modifica del personale in termini di livello e inquadramento:**

2024/2025/2026 Progressioni tra aree:

- Dall'area istruttori all'area dei funzionari ed elevata qualificazione, ai sensi del CCNL 2019/2021, art. 13, cc. 6-7-8: n.1 dipendente
- Dall'area operatori esperti all'area istruttori, ai sensi del D.lgs. 165/2001, art. 52, comma 1/bis: nessuno

### **Strategia di copertura del fabbisogno**

Le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni, si concretizza con

Meccanismi di progressione di carriera	2024: Progressione tra le aree- n. 1 dipendente da area istruttori ad area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione.	2025: //	2026://
Mobilità interna tra settori aree	2024: //	2025: //	2026://
Ricorso a forme di lavoro flessibile	2024: Art. 1 comma 557 legge 311/2014 – scavalco d'eccezione - n.1 Funzionario part time – area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D); Art 23 CCNL 16.11.2022 – utilizzo condiviso di personale n. 1 Agente polizia locale – area degli istruttori (ex cat C);	2025: Art. 1 comma 557 legge 311/2014 – scavalco d'eccezione - n.1 Funzionario part time – area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D);	2026://
Concorsi, utilizzo graduatorie concorsuali di altri enti, mobilità esterne	2024: Area degli istruttori (ex categoria C) n. 1 Agente di Polizia Locale; Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex cat. D) n. 1 Funzionario amministrativo.	2025: //	2026://
Stabilizzazioni	2024: //	2025: //	2026://