

## Programmazione triennale del fabbisogno di personale

La programmazione dei fabbisogni di personale, in coerenza con l'art. 6 del d.l. 80/2021 e con l'art. 1 del DPR 81/2022, non si trova più sintetizzata nel piano triennale dei fabbisogni di personale (che risulta superato in quanto confluito nella sotto-sezione 3.3 del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione), ma si sviluppa attraverso un percorso a due livelli che coinvolge, da un lato, il Consiglio Comunale e, dall'altro, la Giunta Comunale. Spetta al Consiglio Comunale, nell'ambito del DUP – Documento Unico di Programmazione, individuare gli indirizzi strategici per lo sviluppo delle politiche che impattano sulle risorse umane, individuando in coerenza coi vincoli di Bilancio e nei limiti della sostenibilità della spesa di personale, le risorse finanziarie da destinare al potenziamento di tali risorse, individuando gli obiettivi da perseguire e lasciando alla Giunta Comunale la competenza a declinare, all'interno del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione (che si configura come uno strumento di programmazione operativa e non strategica) le misure attraverso le quali deve attuarsi la strategia di valorizzazione delle risorse umane e di risposta al fabbisogno di personale. In questo senso è intervenuto anche il DM 25 luglio 2023, di aggiornamento del pc 4/1 sulla programmazione, il quale ha modificato i contenuti del DUP, armonizzandoli con la normativa sul PIAO. Secondo il par. 8.2 del pc 4/1, il DUP deve contenere **“La programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUP, da destinare ai fabbisogni di personale è determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi. La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e Capitale umano del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113”**.

I valori della programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale sono stati, aggiornati in applicazione del Decreto Legge 145/2023 entrato in vigore il 19 ottobre, il quale ha previsto un incremento dell'indennità di vacanza contrattuale per l'anno 2024 pari a 6,7 volte quella prevista per il 2023.

### Vincoli normativi in materia di spesa del personale

Il decreto crescita n. 34/2019, convertito in L. 58/2019, ha introdotto rilevanti novità in materia di vincoli assunzionali e limiti al trattamento accessorio del personale, statuendo il principio che le assunzioni siano parametriche sullo stato dei conti comunali, anziché sulle cessazioni intervenute.

Ciò in base alla considerazione che chi ha entrate più solide ha più possibilità di sostenere la spesa fissa per il personale. Tali disposizioni sono state attuate con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno del 17 marzo 2020, pubblicato sulla **G.U. Serie Generale n.108 del 27-04-2020**, prevedendo l'effettiva decorrenza del nuovo regime dal **20 aprile 2020** ed individuando, tra l'altro, i valori-soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto fra 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 nel bilancio di previsione.

Nel dettaglio, sono state individuate due distinte soglie che danno luogo a tre possibili casistiche:

a) comuni **con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti (c.d. “virtuosi”)**, che, ai sensi dell'art. 4 del decreto attuativo in commento <<possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica>>;

b) **comuni con moderata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti** che, ai sensi dell'art. 6, comma 3 <<non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato>>;

c) **comuni con elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti (c.d. "non virtuosi")** che, ai sensi dell'art. 6, comma 1 <<adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento>>.

Nel rispetto della suddetta normativa si riportano i conteggi ai fini della quantificazione delle capacità occupazionali, aggiornati all'ultimo rendiconto approvato (esercizio 2022) dando atto che **per il periodo 2024 – 2026 non sono previste assunzioni di personale dall'esterno;**

## Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.

Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020

<b>Abitanti</b>	475	<b>Prima soglia</b>	29,50%	<b>Seconda soglia</b>	33,50%	<b>Incremento massimo ipotetico spesa</b>	
<b>Anno Corrente</b>	2023					%	€
						34,00%	90.853,10 €
<b>Entrate correnti</b>		<b>FCDE</b>	28.707,79 €		<b>Incremento spesa - I FASCIA</b>		
Ultimo Rendiconto	832.518,03 €	<b>Media - FCDE</b>	808.771,76 €		%	€	
Penultimo rendiconto	830.845,29 €	<b>Rapporto Spesa/Entrate</b>		32,96%			
Terzultimo rendiconto	849.075,32 €	<b>Collocazione ente</b>		Seconda fascia			
<b>Spesa del personale</b>		<b>Collocazione ente</b>		Seconda fascia			
Ultimo rendiconto	266.553,79 €	<b>FCDE</b>		FCDE			
Anno 2018	267.215,01 €						
<b>Margini assunzionali</b>							
	0,00 €						

<b>Utilizzo massimo margini assunzionali</b>	<b>Incremento spesa</b>
-	<b>È possibile incrementare la spesa del personale solo mantenendo costante il rapporto tra spese e entrate registrato nell'ultimo rendiconto</b>

### Spesa del Personale

Impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

### Entrate Correnti

Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa personale massimo annuo				
			2020	2021	2022	2023	2024
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

### Resti assunzionali

Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali massimi annui, fermo restando il non superamento del limite dato dalla prima soglia in relazione al rapporto tra le spese del personale e le entrate, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

### Comuni sotto i 5.000 abitanti facenti parte di un'unione

Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell'«Unione di comuni» prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.

### Comuni che si collocano nella seconda fascia

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

### Comuni che si collocano nella terza fascia

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore della seconda soglia per fascia demografica adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento.  
A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

## Verifica eventuali eccedenze di personale

A seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art.6 del D.Lgs.n.165/2011 e ss.mm. ed ii., e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33 del D.Lgs n.165/2001 e ss.mm. ed ii., non emergono situazioni di personale in esubero;

In merito alla **programmazione del personale**:

1. Le spese di "personale" relative al triennio 2023/2025 non dovranno superare l'ammontare delle spese sostenute a tale titolo nel triennio 2011/2013 ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 che ammontano ad € 241.591,48;
2. Si predeve nel corso del prossimo triennio 2024-2025-2026 in applicazione dei principi della sostenibilità finanziaria

un incremento orario a **decorrere dal 1. 1.2024**, come di seguito riportato:

- a. Incremento di sei (6) ore settimanali per una 'unità di personale amministrativo di categoria C, attualmente in part time a 24 ore settimanali;

Dando atto che l'incremento orario, previsto e sopra evidenziati, non concretizzano nuove assunzioni di personale.

3. Ci si riserva di modificare in corso d'anno, a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale, la presente programmazione

CALCOLO SPESA DI PERSONALE BILANCIO DI PREVISIONE 2024- 2026									
INQUADRAMENTO	CAT.	POS. ECON.	MESI 2024	MESI 2025	MESI 2026	TP/PT/CONV	COSTO TOTALE 2024	COSTO TOTALE 2025	COSTO TOTALE 2026
Istruttore direttivo CONTABILE	D	D1	12	12	12	TP	50.090,19	50.090,19	50.090,19
Istruttore direttivo TECNICO	D	D4	12	12	12	CONV.	33.543,98	33.543,98	33.543,98
VIGILE	C	C4	12	12	12	COM./CONV.	19.205,00	19.205,00	19.205,00
Autista/operaio	B	B2	12	12	12	TP	32.072,00	32.072,00	32.072,00
Operaio	A	A1	12	12	12	PT	18.468,00	18.468,00	18.468,00
Operaio	A	A2	12	12	12	PT	20.338,00	20.338,00	20.338,00
Istruttore AMMINISTRATIVO	C	C1	12	12	12	PT	32.347,00	32.347,00	32.347,00
Istruttore AMMINISTRATIVO	C	C1	12	12	12	PT	17.171,00	17.171,00	17.171,00
Segretario Comunale						CONV.	24.331,00	24.331,00	24.331,00
Ulteriori Oneri Accessori su Personale							8.800,00	8.800,00	8.800,00
<b>TOTALE SPESA PERSONALE (comprensivo di oneri diretti -riflessi - IRAP)</b>							<b>256.366,17</b>	<b>256.366,17</b>	<b>256.366,17</b>