



Comune di Cugliate Fabiasco

**PIANO TRIENNALE DEI
FABBISOGNI DI PERSONALE
2024/2026**

ALLEGATO 4

RICHIAMATI:

- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- il vigente "Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi";

PREMESSO CHE:

La Giunta Comunale ha adottato in materia di Fabbisogno di personale i seguenti provvedimenti:

- Giunta Comunale n.5 del 15.02.2023 ad oggetto *PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2023-2025 AI SENSI DEL D.P.C.M. 17/03/2020 - ART. 33 D.L. 34/2019, APPROVAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA E RICOGNIZIONE DELLE ECCELENZE DI PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 33 DEL D.LGS. 165/2001 COME MODIFICATO DALLA L. 12/11/2011 N. 183*, nonché successiva deliberazione di G.C. n. 46 del 27.07.2023 avente ad oggetto *"APPROVAZIONE P.I.A.O. 2023 - 2025"* - con la quale veniva ulteriormente aggiornato il fabbisogno per l'anno 2023 con la previsione di due assunzioni all'ufficio tecnico a tempo pieno e indeterminato con la qualifica di un istruttore tecnico e un Funzionario Tecnico e confermata la copertura di ulteriori unità di personale, con inquadramento in Area degli Istruttori in particolare una unità a 18/h in Area Amministrativa/Demografici e una unità a 18/h in Area Finanziaria; infine in area Finanziaria veniva prevista progressione verticale di carriera da Istruttore a funzionario ai sensi del nuovo CCNL per il comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, in particolare per personale incaricato di responsabilità del Servizio e appartenente a categoria professionale immediatamente inferiore;
- Giunta Comunale n.21 del 30.03.2023 avente ad oggetto *"NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE: TITOLO III DEL CCNL 16.11.2022 - ORDINAMENTO PROFESSIONALE. INDIVIDUAZIONE DEI NUOVI PROFILI PROFESSIONALI E COLLOCAZIONE DEGLI STESSI NELLE CORRISPONDENTI AREE NEL RISPETTO DELLE RELATIVE DECLARATORIE"* con la quale che tutti i dipendenti sono stati trasposti secondo la nuova classificazione del personale a termini del nuovo contratto CCNL vigente per il personale del Comparto funzioni Locali a far data dal 1°/04/2023 come da tabella riassuntiva allegata al provvedimento citato;

Sotto il profilo giuridico il fabbisogno di personale è disciplinato dalle disposizioni da ultimo emanate a livello centrale come di seguito riportate:

Richiamata la normativa di riferimento ed in particolare:

- l'art. 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D. Lgs 25 maggio 2017, n. 75:

«2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano

individuare eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.»;

Viste in tal senso le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018).

Dovendo procedere all'approvazione del PIAO (piano integrato di attività e organizzazione 2024/2026) contenente altresì il piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale ma da approvare annualmente, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziario dell'Ente, contenuto nel bilancio di previsione.

Richiamato l'articolo 33, comma 2, del D.L. "Decreto Crescita" n. 34/2019 "Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi" (convertito in Legge n.58 del 28/06/2019) rubricato "Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria", la quale:

- ha ridisegnato completamente le regole in materia di limiti assunzionali demandando a un Decreto attuativo la disciplina di dettaglio e la determinazione di valori soglia assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni;
- ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle precedenti regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale rispetto alle entrate correnti, ed espresso attraverso dei valori soglia per i comuni di diversa fascia demografica;
- prevede che, in caso di sfondamento, la possibilità di adozione di un percorso di graduale riduzione annuale della spesa fino al conseguimento nell'anno 2025 del valore soglia anche applicando un turn-over inferiore al 100%.

Considerato che:

- in data 27 aprile 2020 è stato pubblicato il DPCM del 17 marzo 2020, attuativo del citato art. 33 c. 2, del DL 34/2019, recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", con decorrenza delle nuove disposizioni a far data dal 20 aprile 2020;
- detto provvedimento è stato condiviso dalla Conferenza Stato-Città, con l'impegno da parte delle amministrazioni centrali competenti di redigere una circolare ministeriale interpretativa di indirizzo in ordine alle modalità applicative;
- la circolare è stata emanata, con prot. 1374 dell'8 giugno 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, a firma congiunta dei tre ministeri interessati: Funzione Pubblica, Economia e Finanze ed Interno, la quale precisa che, al fine di non penalizzare i comuni che prima del 20.04.2020 hanno legittimamente avviato le procedure assunzionali con il previgente regime, le predette procedure sono fatte salve purché siano state effettuate le comunicazioni obbligatorie ex art. 34 bis del D.Lgs 165/2001 sulla base dei piani triennali del fabbisogno di personale secondo la normativa vigente.

Evidenziato che in applicazione del nuovo sistema di calcolo, i comuni quantificano le somme che possono destinare a nuove assunzioni a tempo indeterminato.

Preso atto che ai sensi dei conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il **parametro di spese di personale** su entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato – anno 2022 - risulta essere **pari al 23,65%**, e che pertanto il Comune di Cugliate Fabiasco si pone al di sotto del primo "valore soglia" secondo la classificazione indicata dal DPCM all'articolo 4, tabella 1 (Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti 27,20%).

Rilevato che secondo l'art. 4 comma 2 del citato decreto "*i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, (...) 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*".

Considerato inoltre che:

- all'art. 5 del DPCM 17 marzo 2020 viene precisato che per "per il periodo 2020-2024 i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art.4, comma 1, di ciascuna fascia demografica";
- i resti assunzionali residui dei cinque anni antecedenti ammontano a **€ 7.474,12**.

Il Comune di Cugliate Fabiasco dispone di un margine di potenziale maggiore spesa pari a **€ 60.118,99** fino al raggiungimento del primo valore soglia pari al 27,20% come da tabelle conteggi di seguito riportate:

DETERMINAZIONE DEL MASSIMO TEORICO DI SPESA DA DESTINARE AD ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Spese di personale 2018	€ 435.242,64
Percentuale di tabella 2	28%
Valore massimo teorico	€ 121.867,94
TOTALE TABELLA 2	€ 557.110,58

CALCOLO DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO DEI COMUNI

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					
Abitanti	3136	Prima soglia	27,20%	Seconda soglia	31,20%
Anno Corrente	2024				
Entrate correnti		FCDE	92.185,00 €		
Ultimo Rendiconto	1.718.141,80 €	Media - FCDE	1.693.963,16 €		
Penultimo rendiconto	1.827.891,39 €	Rapporto Spesa/Entrate			
Terzultimo rendiconto	1.812.411,29 €	23,65%			
Spesa del personale		Collocazione ente			
Ultimo rendiconto	400.638,99 €	Prima fascia			
Anno 2018	435.242,64 €				
Margini assunzionali		FCDE			
7.474,12 €					
Utilizzo massimo margini assunzionali		Incremento spesa			
0,00 €		60.118,99 €			

Incremento massimo ipotetico spesa	
%	€
28,00%	121.867,94

Incremento spesa 2024 - I FAS	
%	€
15,01%	60.118,99

DETERMINAZIONE CALCOLO RESTI DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE

AGGIORNAMENTO CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE				
CALCOLO RESTI				
DIPENDENTI CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	% DI CALCOLO BUDGET	IMPORTO ANNUO (stipendio tabellare e tredicesima)
1	2018	D	100	23.980,09
1	2019	C		22.039,41
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI				46.019,50
BUDGET 2019 (100 % delle cessazioni 2018/2019)			100%	46.019,50
ART. 3 D.L.90/2014				
DIPENDENTI CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	% DI CALCOLO BUDGET	IMPORTO ANNUO (stipendio tabellare e tredicesima)
INSERIRE PREVISIONI	2020			0,00
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI				0,00
BUDGET 2020/2021 (100% delle cessazioni 2020/2021)			100%	0,00
ART. 3 D.L.90/2014				
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2019-2021				46.019,50
QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA				27.572,85
TOTALE BUDGET 2019 (2019+resti 2016/2018)				73.592,35
PROFILO ASSUNZIONI	ANNO ASSUNZIONI	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	TEMPO LAVORO	IMPORTO ANNUO (stipendio tabellare e tredicesima)
1	2019	C	100,00	22.039,41
1 passaggio a tempo pieno	2019	C	100,00	22.039,41
1	2020	C	100,00	22.039,41
TOTALE COSTO DIPENDENTI ASSUNTI				66.118,23
ASSUNZIONI 2019 E 2020				
RESTI DEI CINQUE ANNI PRECEDENTI AL 2020				7.474,12

L'Amministrazione comunale annualmente e in ogni caso prima di predisporre il Bilancio di previsione deve procedere ad una verifica degli attuali bisogni e risorse dei diversi uffici aggiornando il precedente piano dei fabbisogni ai fini dell'inserimento nell'annuale PIAO ovvero per il triennio 2024/2026.

Dalla ricognizione suddetta risulta l'esigenza di riorganizzare alcuni uffici per migliorarne l'efficienza ovvero di completare il processo organizzativo già previsto dal 2022, per il settore AA.GG., UTC, servizio sociale e ragioneria come meglio viene di seguito illustrato.

Si rende noto che dal 31 ottobre 2023 il posto vacante presso l'ufficio tecnico di Istruttore tecnico in Area degli Istruttori è stato coperto mediante assunzione a tempo pieno e indeterminato a seguito procedura concorsuale e dal 1° novembre 2023 il posto vacante presso l'Ufficio Segreteria settore AA.GG. di profilo istruttore amministrativo, Area degli Istruttori (ex categoria C) è stato coperto mediante procedura di mobilità interna.

Si conferma la necessità, alla luce delle valutazioni complessive delle attuali esigenze organizzative dell'Ente in relazione alle effettive capacità assunzionali e di sostenibilità della spesa nel lungo periodo, di confermare l'assunzione nel 2024 i profili professionali di "funzionari" Area Funzionari e di elevata qualificazione ex CCNL vigente, sia all'Ufficio Tecnico/patrimonio/LL.PP. (n. 2 unità a mezzo mobilità, procedure concorsuali/accesso a graduatorie vigenti disponibili da altro ente) ovvero una unità già prevista nel precedente Fabbisogno e una unità resasi disponibile a seguito trasferimento del Funzionario Responsabile del Servizio in altro Comune a far data dal 1/11/2023, sia all'Ufficio Finanziario/Tributi- Ufficio Ragioneria - mediante procedure previste dal nuovo CCNL vigente per il personale EE.LL., a seguito attivazione procedure di progressione verticale in presenza di particolari circostanze oggettive e soggettive declinate dal nuovo contratto collettivo nazionale per i dipendenti EE.LL. avente dunque efficacia *erga omnes*.

Si ritiene:

- di poter legittimamente procedere a valorizzazione del personale in servizio all'Area Servizi Finanziari e Tributi in categoria giuridica immediatamente inferiore mediante attivazione progressione verticale ammissibile alle condizioni ex CCNL del 16.11.2022 (quota 0.55% monte salari 2018) ovvero in corrispondenza di altra assunzione di categoria D nell'Ente con accesso dall'esterno / concorso pubblico da parte dell'Ente o di idoneo iscritto in graduatoria di altro Ente pubblico;
- opportuno indicare la verticalizzazione quale unità di personale nelle previsioni di assunzione come nel prospetto riassuntivo successivamente riportato.

Inoltre è necessario procedere ad assunzione settore finanziario (da assegnare all'Ufficio Ragioneria) di un Istruttore Amministrativo-contabile, Area degli Istruttori, sin da gennaio 2024 a tempo pieno e indeterminato mediante mobilità esterna ex art. 30 comma 2 D.Lgs. n. 165/2001 a seguito accorpamento delle n.2 unità di Istruttori precedentemente previste a 18 ore/sett. in due distinti settori (anagrafe e ragioneria) con copertura nel 2023 e rimaste vacanti.

Relativamente all'Area Amministrativa il Servizio di Assistenza Sociale viene garantito mediante personale esterno ovvero mediante sottoscrizione di apposita e già concordata convenzione per utilizzo di personale appartenente ad altro Ente e vincitore di concorso pubblico per minimo 15 ore/settimanali.

Le suddette scelte siano supportate da motivazioni di merito oltre che di legittimità come sopra illustrato, che trovano fondamento per l'ufficio tecnico (n. 2 unità funzionari tecnici) in ragione del programma dei lavori pubblici e dell'attività del settore di edilizia privata anche dovuta alla ripresa economica e alle misure di sostegno all'edilizia (c.d. *Bonus 110*) nonché al PNRR ed ai finanziamenti regionali/UE/statali a favore degli EE.LL. in ragione delle risorse disponibili e della complessità dell'attività richiesta all'UTC.

Considerato, quindi, risulta necessario modificare il precedente piano triennale dei fabbisogni adottato con deliberazione della Giunta Comunale n.5 del 15.02.2023 ad oggetto *PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2023-2025 AI SENSI DEL D.P.C.M. 17/03/2020 - ART. 33 D.L. 34/2019, APPROVAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA E RICOGNIZIONE DELLE ECCELENZE DI PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 33 DEL D.LGS. 165/2001 COME MODIFICATO DALLA L. 12/11/2011 N. 183*, nonché successiva deliberazione di G.C. n. 46 del 27.07.2023 avente ad oggetto "*APPROVAZIONE P.I.A.O. 2023 - 2025*" assicurando ampiamente il rispetto dei limiti alla spesa di personale e delle percentuali aggiuntive assunzionali e di spesa utilizzando solo parte della capacità teorica assunzionale ed assicurando la sostenibilità economica del bilancio 2024 e dei Bilanci seguenti ai sensi di legge ed anzi residuando ampia capacità teorica di assunzione in futuro.

Dato atto dell'inserimento delle risorse necessarie nel bilancio 2024/2026 approvato con deliberazione C.C. n.41 del 21/12/2023, esecutiva ai sensi di legge.

Si procede ad aggiornare i fabbisogni di personale per il triennio 2024-2026 da inserire ai sensi della vigente normativa nella *Sezione 3.2 sottosezione 3.2.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - reclutamento del personale* - del PIAO 2024/2026, con particolare riferimento al primo anno del triennio secondo il seguente programma di assunzioni a tempo indeterminato ove viene altresì inclusa la previsione di una progressione verticale (fatta salva la quantificazione puntuale della spesa per la sola posizione risultante in servizio):

ANNO 2024

n.1 FUNZIONARIO DIRETTIVO CONTABILE, AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE - CCNL 16/11/2022 - IN **AREA ECONOMICO/FINANZIARIA E TRIBUTI** (TEMPO PIENO 36 h/SETT.) - COPERTURA POSTO MEDIANTE PROGRESSIONE VERTICALE DI CARRIERA DA CATEGORIA IMM. INFERIORE - AREA DEGLI ISTRUTTORI

n.1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE, AREA DEGLI ISTRUTTORI - CCNL 16/11/2022 - IN **AREA ECONOMICO/FINANZIARIA E TRIBUTI** (TEMPO PIENO 36h/SETT.) - MOBILITA' ESTERNA EX ART. 30 II COMMA D.LGS. N. 165/2001

n.2 FUNZIONARI DIRETTIVI TECNICI - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE EX CCNL 16/11/2022 - IN **AREA TECNICO MANUTENTIVA** (TEMPO PIENO 36 h/SETT) - POSTI RESISI VACANTI A SEGUITO MOBILITA' INTERNA E TRASFERIMENTO AD ALTRO ENTE - RECLUTAMENTO MEDIANTE CONCORSO PUBBLICO O UTILIZZO IDONEO DA GRADUATORIA DI ALTRO ENTE PUBBLICO.

Si precisa che nelle more di copertura dei posti vacanti in dotazione o per sopperire a temporanee ed indifferibili esigenze dei servizi, con particolare riferimento ai servizi urgenti, inderogabili ed essenziali, potranno essere attivate forme di reclutamento a tempo determinato nelle varie forme ammesse dalla normativa vigente e, non essendo possibile parametrare la spesa effettuata nell'anno 2009 perché pari a zero, il tetto massimo di riferimento per il lavoro flessibile viene rideterminato in funzione delle attuali esigenze temporanee e compatibilità finanziaria in € 41.055,79 corrispondente all'importo speso per la stessa tipologia nell'anno 2017.

ANNO 2025 NON SONO PREVISTE ASSUNZIONI salva copertura posti che non si

riusciranno a coprire nel 2024, posti che si renderanno vacanti ovvero per sopperire a temporanee ed indifferibili esigenze dei servizi, con particolare riferimento ai servizi urgenti, inderogabili ed essenziali, potranno essere attivate forme di reclutamento del lavoro flessibile nelle varie forme ammesse dalla normativa vigente.

ANNO 2026 NON SONO PREVISTE ASSUNZIONI salva copertura posti che non si riusciranno a coprire nel 2024, posti che si renderanno vacanti ovvero per sopperire a temporanee ed indifferibili esigenze dei servizi, con particolare riferimento ai servizi urgenti, inderogabili ed essenziali, possono essere attivate forme di reclutamento del lavoro flessibile nelle varie forme ammesse dalla normativa vigente.

Dato atto che il margine di spesa massima teorica di **€. 121.867,94** come sopra riportato, sulla base delle indicazioni disponibili anche per quanto riguarda le entrate correnti nell'arco del prossimo triennio, consente l'adozione del suddetto programma di reclutamento senza superare il "valore soglia" sopra citato e senza altresì esaurire i resti assunzionali dell'ultimo quinquennio.

Si precisa altresì che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tuttora tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013.

A tal fine il valore medio della spesa di personale del triennio 2011-2013 è pari a **€. 501.323,44** e che la spesa di personale di cui al comma 557 - art. 1 - L.292/2006 in sede previsionale per il triennio 2024-2026 si mantiene in diminuzione rispetto al 2011-2013.

Tenuto conto del fatto che ai sensi dell'art. 7 del DPCM "La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296".

In considerazione dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della legge 183/2011 (legge di stabilità 2012) che:

- impone a tutte le pubbliche amministrazioni di effettuare annualmente la ricognizione delle condizioni di soprannumero o di eccedenza di personale;
- la norma sanziona le pubbliche amministrazioni inadempienti con il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo, dettando al contempo le procedure da attivare per il collocamento in esubero del personale eccedente ai fini della ricollocazione presso altre amministrazioni, oppure, in caso di esito negativo, alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Questo Ente, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di stabilità 2012), ha effettuato la ricognizione annuale ai sensi dell'art. 6, comma 1, e dell'art. 3 del D. Lgs. n. 165/2001, dalla quale non risultano situazioni di eccedenza o di soprannumero.

Inoltre l'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che la mancata adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs 198/2006 determina l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni.

Il Comune di Cugliate Fabiasco ha attivato la piattaforma di certificazione dei crediti.

Il Comune di Cugliate Fabiasco ha redatto il Piano di Azioni Positive per il triennio 2024/2026 il quale risulta essere un allegato e parte integrante al PAIO 2024/2026 e pertanto la sua approvazione è contestuale all'approvazione del PIAO 2024/2026.

Ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 la programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente;

Ritenuto pertanto di aggiornare i reclutamenti/ fabbisogni di personale per il triennio 2024-2026, approvando il nuovo schema di dotazione di Personale del Comune di Cugliate Fabiasco, secondo le linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 e come di seguito specificato

DOTAZIONE ORGANICA TRIENNIO 2024/2026

CATEGORIA PROFILO	DIPENDENTI IN SERVIZIO		CESSAZIONI PREVISTE		ASSUNZIONI PREVISTE						TOTALE	
	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	2024		2025		2026		T. Pieno	P. Time
					T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time		
Area EQ	1	0	0	0	3	0	0	0	0	0	4	0
Area degli Istruttori	4	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3	0
Agente di polizia Locale	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Area degli operatori	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Il costo complessivo della dotazione di personale anno 2024, rientra sostanzialmente nella programmazione finanziaria precedente, in quanto prevede la sostituzione/trasformazione di posti già programmati dal punto di vista contabile ovvero già previsti nel precedente piano e altresì la progressione verticale può essere assicurata con le risorse del Fondo alimentabile dal 2023 con lo 0.55% del monte salari anno 2018 destinato a tale scopo e, pertanto, ampiamente contenuta nella capacità assunzionale e nella capacità di bilancio dei limiti finanziari di cui all'art. 1 comma 557 L. 296/2006.

Sul presente *allegato 4 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024/2026* il Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 239 D.Lgs 267/2000, ha espresso relativo parere in data 30.01.2024 di cui al giusto verbale n.21 – pervenuto al protocollo del Comune di Cugliate Fabiasco in data 30.01.2024 prot. n. 574.

Sul presente *allegato 4 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024/2026*, così come sul PIAO 2024/2026 verrà espresso relativo parere di regolarità tecnica da parte del Segretario Generale/Responsabile del Servizio Personale, nonché parere in ordine alla regolarità contabile espresso dal responsabile dell'Area economico finanziaria, ai sensi dell'art. 49 1°comma del T.U. – D.Lgs. n° 18/08/2000 n° 267.

TUTTO CIO' PREMESSO

Si evidenzia l'effettuazione della ricognizione annuale, sulla base di quanto esposto in premessa da cui si evince che alla luce delle attività da svolgere in relazione alle finalità e agli obiettivi **non vi sono situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale.**

Il parametro di virtuosità finanziaria previsto dal DL 34/2019 e dal DPCM 17 marzo 2020 si colloca al di sotto del "valore soglia" di spese di personale su entrate correnti fissato per l'anno 2024 pari al 27,20% per i Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti e precisamente nella percentuale del **23,65%**, (vedi conteggi come da schema allegato 1).

Il margine potenziale di spesa fino al raggiungimento del primo valore soglia pari al 27,20%, secondo quanto previsto dall'art. 4 del DPCM citato, è pari a **€ 60.118,99** (come da tabelle conteggi sopra riportate).

Si aggiorna la programmazione triennale del fabbisogno del personale approvata con deliberazione di Giunta Comunale n.5 del 15.02.2023 ad oggetto *PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2023-2025 AI SENSI DEL D.P.C.M. 17/03/2020 - ART. 33 D.L. 34/2019, APPROVAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA E RICOGNIZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 33 DEL D.LGS. 165/2001 COME MODIFICATO DALLA L. 12/11/2011 N. 183*, nonché successiva deliberazione di G.C. n. 46 del 27.07.2023 avente ad oggetto *"APPROVAZIONE P.I.A.O. 2023 - 2025"* - per quanto meglio descritto in premessa, in relazione al fabbisogno di personale per il triennio 2024-2026, con particolare riferimento al primo anno di programmazione (2024), prevedendo la copertura dei posti di organico a tempo indeterminato come segue inclusa la previsione di progressione verticale inserita al pari di nuova assunzione (salva la quantificazione effettiva della spesa per la sola posizione risultante):

ANNO 2024

n.1 FUNZIONARIO DIRETTIVO CONTABILE, AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE - CCNL 16/11/2022 - IN **AREA ECONOMICO/FINANZIARIA E TRIBUTI** (TEMPO PIENO 36 h/SETT.) - COPERTURA POSTO MEDIANTE PROGRESSIONE VERTICALE DI CARRIERA DA CATEGORIA IMM. INFERIORE - AREA DEGLI ISTRUTTORI

n.1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE, AREA DEGLI ISTRUTTORI - CCNL 16/11/2022 - IN **AREA ECONOMICO/FINANZIARIA E TRIBUTI** (TEMPO PIENO 36h/SETT.) - MOBILITA' ESTERNA EX ART. 30 II COMMA D.LGS. N. 165/2001

n.2 FUNZIONARI DIRETTIVI TECNICI - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE EX CCNL 16/11/2022 - IN **AREA TECNICO MANUTENTIVA** (TEMPO PIENO 36 h/SETT) - POSTI RESISI VACANTI A SEGUITO MOBILITA' INTERNA E TRASFERIMENTO AD ALTRO ENTE - RECLUTAMENTO MEDIANTE CONCORSO PUBBLICO O UTILIZZO IDONEO DA GRADUATORIA DI ALTRO ENTE PUBBLICO.

ANNO 2025

NON SONO PREVISTE ASSUNZIONI salva copertura posti che non si riusciranno a

coprire nel 2024, posti che si renderanno vacanti ovvero per sopperire a temporanee ed indifferibili esigenze dei servizi, con particolare riferimento ai servizi urgenti, inderogabili ed essenziali, potranno essere attivate forme di reclutamento del lavoro flessibile nelle varie forme ammesse dalla normativa vigente;

ANNO 2026

NON SONO PREVISTE ASSUNZIONI salva copertura posti che non si riusciranno a coprire nel 2024, posti che si renderanno vacanti ovvero per sopperire a temporanee ed indifferibili esigenze dei servizi, con particolare riferimento ai servizi urgenti, inderogabili ed essenziali, potranno essere attivate forme di reclutamento del lavoro flessibile nelle varie forme ammesse dalla normativa vigente;

Si ribadisce che nelle more di copertura dei posti vacanti in dotazione o per sopperire a temporanee ed indifferibili esigenze dei servizi, con particolare riferimento ai servizi urgenti, inderogabili ed essenziali, potranno essere attivate forme di reclutamento a tempo determinato nelle varie forme ammesse dalla normativa vigente e, non essendo possibile parametrare la spesa effettuata nell'anno 2009 perché pari a zero, il tetto massimo di riferimento per il lavoro flessibile viene rideterminato in funzione delle attuali esigenze temporanee e compatibilità finanziaria in € 41.055,79 corrispondente all'importo speso per la stessa tipologia nell'anno 2017;

La dotazione di personale risultante dell'Ente, secondo le linee di indirizzo del DPCM 8 maggio 2018, come di seguito riportato, dando atto che risultano inserite le posizioni attualmente ricoperte, mentre la verticalizzazione viene valutata puntualmente come sarà sostenuta a regime:

DOTAZIONE ORGANICA TRIENNIO 2024/2026

CATEGORIA PROFILO	DIPENDENTI IN SERVIZIO		CESSAZIONI PREVISTE		ASSUNZIONI PREVISTE						TOTALE	
	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	2024		2025		2026		T. Pieno	P. Time
					T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time		
Area EQ	1	0	0	0	3	0	0	0	0	0	4	0
Area degli Istruttori	4	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3	0
Agente di polizia Locale	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Area degli operatori	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Il programma assunzionale mantiene il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, e che determina una spesa non superiore a quella prevista dall'art. 4 del citato DPCM 17 marzo 2020;

Inoltre si potrà procedere, per il triennio 2024/2026, ad eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile.

La programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa.

Il presente piano del Fabbisogno di personale triennio 2024/2026, facente parte integrate e sostanziale del PIAO 2024/2026 verrà inviato per conoscenza alle rappresentanze sindacali ai sensi del nuovo CCNL vigente stipulato in data 16.11.2022.