



Comune di Serramazzoni

Provincia di Modena

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024-2026

Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.3

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024 - 2026

PREMESSA

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica.

Gli Enti Locali per diversi anni sono stati sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn-over. La capacità per gli amministratori locali di gestire efficaci politiche per il personale negli ultimi anni è stata fortemente compressa dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l'autonomia organizzativa. Tutto ciò ha comportato una consistente riduzione del personale del comparto degli enti locali e un incremento dell'età media del personale. La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

La stratificazione normativa e la complessità dei vincoli che caratterizzano il presente Piano, rendono opportuna una ricognizione normativa sintetica della disciplina delle assunzioni.

Quadro normativo di riferimento per approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024-2026 – P.T.F.P.:

- art. 39, comma 1, della L. n.449/1997 (e successive modificazioni e integrazioni) che prevede: "*Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice della Amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale*";
- art. 91, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000, che individua l'obiettivo di riduzione programmata delle spese di personale per le Amministrazioni locali, da perseguire attraverso lo strumento della programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999, e l'analogo principio di contenimento della spesa complessiva per il personale, entro i vincoli di finanza pubblica da parte delle amministrazioni pubbliche, contenuto nell'art. 1, comma 1, lett. b) del D. Lgs. n. 165/2001;
- art. 6, comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, che prevede che "*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'art. 6-ter*". Nel medesimo comma è inoltre previsto che "*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*";
- art. 6, comma 3 del D. Lgs. n. 165/2001, sempre modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, che stabilisce che "*in sede di ridefinizione del piano di cui al comma precedente, 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'art. 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*";
- art. 6 comma 6 del D. Lgs. n. 165/2001, anche questo modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, che stabilisce che se le Amministrazioni non provvedono agli adempimenti di cui all'art. 6 stesso, non possono assumere nuovo personale;
- art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017 che, al comma 1, stabilisce che "*con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo 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*;
- il successivo comma 5 del citato art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001 che stabilisce che la comunicazione dei contenuti dei piani al Dipartimento della Funzione Pubblica sia effettuata entro

trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza, è fatto divieto alle Amministrazioni di procedere alle assunzioni;

- art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, integrato dall'art. 16 L. n.183/2011, che prevede che le Amministrazioni che non provvedono ogni anno alla ricognizione delle eventuali eccedenze o situazioni soprannumerarie di personale non possano effettuare assunzioni;

- art. 1, comma 710, della Legge n. 208/2015 (legge di stabilità 2016) in base al quale gli Enti devono conseguire un saldo non negativo in termini di competenza tra le entrate finali e le spese finali (equilibrio di bilancio);

- art. 1, commi 557, 557-bis e 557-quater della Legge n. 296/2006 e successive modifiche ed integrazioni, che stabilisce che gli Enti sottoposti al patto di stabilità (ora equilibrio di bilancio) assicurino la riduzione delle spese di personale, prendendo a riferimento il valore medio del triennio 2011 – 2013;

- art. 9, comma 28, della Legge n. 122/2010 che stabilisce il limite per le assunzioni di personale a tempo determinato rappresentato, per il Comune di Serramazzoni, dalla spesa sostenuta per la medesima finalità nel triennio 2007-2009 (limite per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le medesime finalità);

- art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001 che disciplina la mobilità volontaria tra Enti e le assegnazioni temporanee (così come modificato e integrato dall'art. 4, comma 1, del citato D.L. n. 90/2014 convertito nella Legge n. 114/2014, dal D. Lgs. n. 75/2017 e successivamente dall'art. 3 del D.L. n. 80/2021 convertito nella Legge n. 113/2021);

- art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016 che ha stabilito l'obbligo di rispettare i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonché il termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP);

- art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, che prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano *“piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne...”* e stabilisce tra l'altro che *“In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”*;

- art. 10, comma 5, del D. Lgs. n. 150/2009 in merito all'adozione del Piano della performance, in cui è precisato, tra l'altro, che in caso di mancata adozione dello stesso, l'Amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati;

- art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29.11.2008, n. 185 convertito nella Legge 28.1.2009, n. 2 relativo all'attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;

- art. 33 del decreto-legge n.34/2019 (Decreto crescita), convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, che stabilisce che a decorrere dalla data individuata da apposito decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, *“i comuni possono procedere ad 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 per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione”*;

- Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze 17 marzo 2020 contenente “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni”, pubblicato in G.U. n. 108 del 27/4/2020;

- Circolare esplicativa del predetto D.M. attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto Legge n. 34/2019, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale dell'11 settembre 2020;

- art. 6 del D.L. n. 80 del 9/6/2021 convertito nella Legge 6/8/2021, n. 113 che ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) in sostituzione di diversi documenti di programmazione dell'ente, compreso il Piano triennale del fabbisogno di personale.

Verifiche preliminari finalizzate all'approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale

Il Comune di Serramazzoni rispetta i seguenti vincoli:

- non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242, D.lgs. n. 267/2000;
- riduzione e contenimento della spesa di personale, ai sensi dell'art. 1, commi 557, 557-bis e 557-quater della Legge n. 296/2006 e successive modifiche ed integrazioni;
- approvazione del Bilancio di previsione 2024 – 2026, con deliberazione di C.C. n. 12 del 12.03.2024;
- approvazione del DUP 2024 – 2026 con deliberazione di C.C. n. 11 del 12.03.2024;
- equilibrio di bilancio per l'anno 2022, come risulta dal Rendiconto della gestione approvato con deliberazione di C.C. n. 20 del 30.03.2023, inviato alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP) in data 06.05.2023;
- approvazione del “Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2024 – 2026”, quale allegato n. 2 del redigendo P.I.A.O. 2024-2026;
- adozione del Piano della Performance 2024, quale sottosezione 2.2. del redigendo P.I.A.O. 2024 -2026 e allegato n. 1;
- è in regola rispetto alla copertura della quota d'obbligo delle categorie protette di cui alla legge n. 68/1999.

Il Comune di Serramazzoni approva il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2024 – 2026, come previsto dal D.M. attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 già citato, quale sottosezione 3.3. del redigendo P.I.A.O. 2024 - 2026.

La determinazione delle capacità assunzionali degli enti è basata sul criterio di sostenibilità finanziaria della spesa e rappresentato dal rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti ed in particolare con l'individuazione di “valori soglia” definiti come percentuale differenziata per fascia demografica del rapporto fra spese di personale risultante dall'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, calcolate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità (FCDE).

Il Comune di Serramazzoni è inserito in fascia demografica E), corrispondente ai Comuni con popolazione compresa fra *5.000 e 9.999 abitanti* e il primo valore soglia di incidenza delle spese di personale è determinato al 26,9%.

Il Comune di Serramazzoni, come verificato dall'ultimo rendiconto della gestione approvato per l'anno 2022 si colloca al di sotto di tale valore con una percentuale del 23,28%, che corrisponde a un parametro di virtuosità e consente un **marginale assunzionale nel triennio pari ad € 278.295,38 annui**.

In base alla suddetta percentuale del 23,28%, il Comune di Serramazzoni rientra nella fattispecie enti virtuosi prevista dal citato decreto interministeriale, e pertanto può incrementare la spesa di personale per assunzioni a tempo indeterminato fino ad una spesa complessiva, rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore della soglia più basso (26,90%), tenendo conto di incrementi per gli anni 2020/2024 non superiori a quelli indicati all'art. 5 in tab. 2 del Decreto (per il 2024 26%), come da prospetto che segue.

RIFERIMENTO AL RENDICONTO 2022

codici piano dei conti integrato

U.01.01.00.00.000	€ 1.287.964,48	REDDITI DA LAVORO DIPENDENTE
U.01.03.02.12.001	€ -	
U.01.03.02.12.002	€ -	
U.01.03.02.12.003	€ -	
U.01.03.02.12.999	€ -	
	€ 499.911,69	SPESE UNIONE GESTIONI ASSOCIATE

IMPEGNI DI COMPETENZA SPESA DI PERSONALE	RENDICONTO ANNO 2022	€ 1.787.876,17
---	----------------------	-----------------------

ENTRATE CORRENTI RENDICONTO	2020	€ 8.748.251,58
	2021	€ 8.138.313,71
	2022	€ 9.021.108,11

VALORE MEDIO ENTRATE CORRENTI	ANNI 2020-2021-2022	€ 8.635.891,13
		€ 954.956,00 FCDE 2022
VALORE MEDIO ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE 2022		€ 7.680.935,13

23,28% RAPPORTO SPESA ENTRATE

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè lo spazio fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale/entrate correnti, è calcolato nel modo seguente:

€ 7.680.935,13	x 26,90%	€ 2.066.171,55
€ 2.066.171,55 - € 1.787.876,17		€ 278.295,38

La maggiorazione di cui alla tab 2 (DPCM 17 marzo 2020 art. 5) è determinata come segue:
 anno 2024: (spese di personale anno 2018 € 1.871.933,18) X 26% = € 486.702,63 (non utilizzabile)

Dato atto pertanto della seguente capacità assunzionale per il Comune di Serramazzoni (Ente appartenente alla fascia demografica 5.000 –9.999 abitanti) per l'anno 2024:

- rapporto tra spesa personale ed entrate correnti pari al 23,28% (rendiconto 2022);
- spazi assunzionali utilizzabili fino al raggiungimento del valore soglia (26,90%): € 278.295,38

La programmazione 2024 – 2026 che si va ad approvare tiene conto di questa possibilità ed è intenzione dell'Amministrazione verificare puntualmente il rispetto di tali vincoli, attraverso un monitoraggio costante delle spese di personale rispetto agli equilibri di bilancio ad opera dei servizi competenti.

Considerato che occorre altresì rispettare il tetto della spesa di personale ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 296/2006, che si calcola con riferimento, ex art. 1, comma 557 quater, al valore medio del triennio 2011-2013, che per il comune di Serramazzoni è riportato nello schema che segue (corrispondente alla spesa potenziale massima di personale):

ANNO	2011	2012	2013	MEDIA TRIENNIO 2011-2012-2013
TOTALE SPESA PERSONALE	2.163.774,15	2.059.877,88	2.008.846,21	
COMPONENTI ESCLUSE	432.661,12	334.193,22	284.936,23	
SPESA PERSONALE verifica rispetto art. 1, comma 557 L.296/2006	1.731.113,03	1.725.684,66	1.723.909,98	1.726.902,55

Richiamati inoltre i seguenti limiti in merito alla spesa annua per lavoro flessibile:

- ai sensi dell'art. 9 comma 28 del D.L. 31.5.2010 n. 78 per gli enti in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, la spesa annua per lavoro flessibile non può eccedere la spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009. L'ultimo periodo della citata disposizione prevede inoltre *“Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009”*. Dopo l'ottavo periodo è stato, altresì, inserito il seguente: *“Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267”*.

Dato atto che per il comune di Serramazzoni il limite di spesa per lavoro flessibile ai sensi della citata disciplina, essendo che nell'anno 2009 non sono state sostenute spese per assunzioni a tempo determinato/collaborazioni coordinate e continuative, è il seguente (media triennio 2007-2009): € 33.601,40 (escluse assunzioni a tempo determinato ex art. 110, c.1, D.lgs. n. 267/2000).

Preso atto che l'art. 6 del D.L. n. 80 del 9/6/2021 convertito nella Legge 6/8/2021, n. 113 prevede l'adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) al fine di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, procedendo alla costante e progressiva semplificazione e re-ingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

Richiamato il Decreto del Dipartimento della Funzione Pubblica contenente le Linee d'Indirizzo per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche pubblicato il 27/7/2018, in base al quale ogni Ente deve procedere:

- ad un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze per definire le tipologie di professioni e di competenze professionali che meglio rispondono all'evoluzione dell'organizzazione del lavoro;
- ad adottare annualmente il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale, “con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale...”.

L'Amministrazione comunale con il DUP 2024 – 2026, approvato con deliberazione di C.C. n. 11 del 12.03.2024 ed il Bilancio di previsione 2024 – 2026 approvato con deliberazione di C.C. n. 12 del 12.03.2024, ha previsto le risorse finanziarie necessarie all'attuazione del P.T.F.P. 2024 – 2026.

Il comune di Serramazzoni con deliberazione di Giunta comunale n. 139 del 20.10.2023 ha approvato la nuova struttura organizzativa dell'Amministrazione Comunale, individuando i centri di responsabilità apicali, titolari degli Incarichi di Elevata Qualificazione, ex posizioni organizzative. La macrostruttura organizza è stata da ultimo modificata con deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 16.02.2024.

Con deliberazione di G.C. n. 149 del 17/11/2023 l'Amministrazione, a conclusione del procedimento di graduazione dei diversi centri di responsabilità, individuati con la deliberazione di G.C. n. 139/2023, ha approvato, sulla base della metodologia approvata con deliberazione di G.C. n. 143 del 31.10.2023 e nel rispetto del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, la graduazione delle posizioni di elevata qualificazione.

Con Decreto sindacale n. 1 del 02.01.2024, da ultimo, sono state conferite le funzioni di responsabilità dei servizi, strutture apicali dell'ente, ai titolari degli Incarichi di Elevata Qualificazione, con funzioni anche di Datore di lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/2008 (Decreto n. 2 del 12.01.2024).

Il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2024 – 2026 verrà trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica.

RICOGNIZIONE ECCEDENZE DI PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 33 DEL D.LGS 165/2001 anno 2024

Visto l'art. 16 della L. n. 183/2011 che ha modificato l'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001 che impone alle pubbliche amministrazioni di provvedere annualmente alla ricognizione delle eventuali situazioni di soprannumero e di eccedenze di personale in servizio da valutarsi alla luce di esigenze funzionali e/o connesse alla situazione finanziaria dell'ente, impegnando contestualmente il dirigenti/responsabili ad attivare tale procedura per il proprio settore.

Richiamate, in particolare, le seguenti disposizioni dell'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della L. n. 183/2011:

“(...) Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino 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.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare (...)”.

Considerato che la circolare del Dipartimento Funzione Pubblica n. 4/2014 definisce:

1. Soprannumerarietà la situazione per cui il personale in servizio (complessivamente inteso e senza alcuna individuazione nominativa) supera la dotazione organica in tutte le qualifiche, le categorie o le aree. L'Amministrazione non presenta, perciò, posti vacanti utili per un'eventuale riconversione del personale in servizio o una diversa distribuzione dei posti;
2. Eccedenza: situazione per cui il personale in servizio supera la dotazione organica in una o più qualifiche, categorie, aree o profili professionali di riferimento. Si differenzia dalla soprannumerarietà, in quanto la disponibilità di posti in altri profili della stessa area o categoria, ove ricorrano le condizioni, potrebbe consentire la riconversione del personale;
3. Esuberato: individuazione nominativa del personale soprannumerario o eccedentario, con le procedure previste dalla normativa vigente. Il personale in esuberato è quello da porre in prepensionamento ove ricorrano le condizioni o da mettere in disponibilità ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001.

Considerato che, pertanto, si pone la necessità di attestare eventuali eccedenze o esuberanti di personale dipendente dell'Ente.

Preso atto delle attestazioni in merito alla verifica di situazioni di eccedenza rilasciate dai Responsabili di servizio dell'Ente per l'anno 2024 e poste agli atti del Servizio Risorse Umane, dalle quali si evidenzia che non risultano eccedenze di personale nelle varie aree e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale ai sensi del sopra richiamato art. 33 del D. Lgs. 165/2001.

Ritenuto pertanto di non dover procedere a dichiarazioni di eccedenza di personale, per l'anno 2024; ne consegue che le risorse umane attualmente impiegate risultano indispensabili per assicurare il mantenimento degli standard attuali e che i processi di riorganizzazione ed ottimizzazione già attuati (anche a fronte di una costante ed imposta riduzione del personale) hanno definito percorsi e sistemi improntati alla massima economicità.

DOTAZIONE ORGANICA

Dato atto che la programmazione triennale dei fabbisogni di personale costituisce presupposto per la rideterminazione, anche parziale della dotazione organica. La sua adozione e la connessa rideterminazione sono approvati dalla Giunta, di norma, con la medesima deliberazione.

Preso atto che la vigente dotazione organica del Comune di Serramazzoni è stata da ultimo rideterminata con deliberazione di Giunta Comunale n. 160/2023 a decorrere dal 01.12.2023 e la situazione dei posti vacanti e coperti ad oggi è la seguente:

DOTAZIONE ORGANICA PER PROFILI PROFESSIONALI				
PROFILO PROFESSIONALE	AREA	TOTALE POSTI PREVISTI IN DOTAZIONE ORGANICA	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI
Funzionario Amministrativo/Contabile	Funzionari e EQ	3	2	1
Funzionario Tecnico		5	2	3
Funzionario di Polizia Locale		2	1	1
TOTALE POSTI AREA FUNZIONARI E EQ		10	5	5
Istruttore Amministrativo	Istruttori	15	14	1
Istruttore Contabile		1	0	1
Istruttore Amministrativo Informatico		1	1	0
Istruttore Tecnico		4	2	2
Istruttore Agente		5	4	1
TOTALE POSTI AREA ISTRUTTORI		26	21	5
Collaboratore Coordinatore Amministrativo/Tecnico/Contabile	Operatori Esperti	4	3	1
Collaboratore Amministrativo/Tecnico/Contabile		7	5	2
		2 (PT.50%)	2	0
TOTALE POSTI AREA OPERATORI ESPERTI		13	10	3
TOTALE		49 (di cui 2 part-time 50%)	36	13

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI TRIENNIO 2024/2026

L'Amministrazione ha avviato negli scorsi anni procedure di selezione pubblica, per la copertura a tempo indeterminato di diversi posti vacanti.

In relazione al ridotto numero di partecipanti e quindi di candidati collocati in graduatoria, oltre alla difficoltà di reperire particolari professionalità, ad esempio profili tecnici, si rende necessario ripetere procedure di selezione e assunzioni inserite e disposte nel precedente Piano, che sono ora da riproporre avendo generato nuovo turn over. In particolare presso il Servizio Urbanistica Edilizia Privata Ambiente negli anni 2022-2023 sono stati coperti mediante concorso pubblico n. 2 posti al p.p. di "Istruttore Tecnico" Area Istruttori (ex Cat. C), che si sono resi nuovamente vacanti tra fine anno 2023 e inizio anno 2024 per dimissioni dei dipendenti.

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO CON UTILIZZO SPAZIO ASSUNZIONALE ANNO 2024:

- copertura a tempo pieno ed indeterminato di n. 1 posto vacante al p.p. di “Funzionario Amministrativo/Contabile” Area funzionari ed EQ (ex Cat. D) presso il Servizio Economico Finanziario, mediante accesso dall'esterno - concorso pubblico (copertura già prevista con deliberazione di Giunta Comunale n. 160/2023) spesa annua al netto dell'Irap: € 35.000,00;
- copertura a tempo pieno ed indeterminato di n. 1 posto vacante al p.p. di “Istruttore Amministrativo” Area Istruttori (ex Cat. C) presso il Servizio Economico Finanziario, mediante accesso dall'esterno – concorso pubblico (copertura già prevista con deliberazione di Giunta Comunale n. 104 del 17/07/2023) spesa annua al netto dell'Irap: € 32.000,00;
- copertura a tempo pieno ed indeterminato di n. 2 posti vacanti al p.p. di “Istruttore Tecnico” Area Istruttori (ex Cat. C) presso il Servizio Urbanistica Edilizia Privata Ambiente, mediante accesso dall'esterno – concorso pubblico (spesa annua al netto dell'Irap: € 64.600,00).

Nella realizzazione della sopra citata programmazione assunzionale anno 2024 quest'Amministrazione intende:

a. avvalersi della possibilità di cui all'art 3, comma 8, della Legge 56/2019 ovvero: *“(...) al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001(...)”*;

b. avvalersi, eventualmente, in alternativa al concorso pubblico, stante l'assenza di graduatorie valide, della possibilità di coprire i posti dotazionali vacanti utilizzando, se disponibili, elenchi degli idonei, mediante specifico accordo, ai sensi dell'art. 3-bis del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80.

PROGRESSIONI TRA AREE CONTRATTUALI ANNO 2024:

IN REGIME TRANSITORIO AI SENSI DELL'ART. 52 COMMA 1-BIS DEL D.LGS. N. 165/2001 E ART. 13 COMMA 6 DEL CCNL 16.11.2022, PREVIA ADOZIONE APPOSITO REGOLAMENTO (finanziamento mediante utilizzo risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, L. 234/2021, nel limite dello 0,55% del Monte Salari anno 2018, pari a € 5.579,12):

[Monte salari 2018: € 1.014.386,00 - Dati conto annuale anno 2018

Tabella: 12-13-14 (tempo determinato) al netto arretrati anni precedenti e oneri accessori a carico ente]

- copertura di n. 1 posto vacante al p.p. di “Funzionario Tecnico” Area funzionari ed EQ (ex Cat. D) presso il Servizio Urbanistica Edilizia Privata Ambiente (costo annuo € 1.978,43);
- copertura di n. 1 posto vacante al p.p. di “Funzionario di Polizia Locale” Area funzionari ed EQ (ex Cat. D) presso il Servizio Economico Finanziario e Polizia Locale (costo annuo € 1.978,43).

PROGRAMMAZIONE RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILE ANNO 2024:

Previsione di eventuali attivazioni di rapporti di lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato/tirocini/somministrazione) 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.

Si dà atto che:

- la spesa derivante dalla programmazione complessiva rientra nei limiti della spesa per il personale e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di “pareggio di bilancio”, nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale.
- il presente provvedimento potrà essere oggetto di ulteriori successive integrazioni e/o modificazioni qualora intervengano nuove cessazioni di personale e/o diverse esigenze in ordine al fabbisogno.
- la spesa complessiva di personale derivante dal Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024-2026 risulta già prevista nel Bilancio 2024-2026 e pertanto non risulta necessario apportare alcuna variazione.

**VERBALE DEL REVISORE DEI CONTI
DEL COMUNE DI SERRAMAZZONI
N. 8 DEL 12 MARZO 2024**

Oggetto: Parere sulla sezione "Organizzazione e capitale umano", sottosezione 3.3. "Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2024-2026" del PIAO 2024 - 2026.

Oggi, 12 marzo 2024 alle ore 13.00, il Revisore dei Conti del Comune di Serramazzoni, Avv. Stefano Ferri, presso lo studio di Reggio-Emilia, sito in Viale Risorgimento n. 2, ha proceduto all'esame dell'oggetto.

Visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D. Lgs. n.267/2000 che prevede che "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, D. Lgs. n.165/2001 che dispone "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 ...";
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 "Le amministrazioni pubbliche... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica";
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita "Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali";
- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, "in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. È fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione";
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

Considerato che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale nell'ambito del PIAO e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche

in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

Visti altresì:

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019;
- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020) avente ad oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

Vista la proposta di Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2024-2026 in oggetto e visto e richiamato tutto quanto nello stesso indicato;

Richiamati:

- l'art. 1, comma 557, della L. n° 296/2006 in relazione al limite di contenimento delle spese del personale, quantificate in misura inferiore rispetto al valore medio del triennio 2011-2013;
- l'art. 9 comma 28 del DL 78/2010 e successive modificazioni e integrazioni in relazione ai rapporti di lavoro flessibile;

Considerato che le capacità assunzionali a tempo indeterminato sono state determinate in base a quanto previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020;

Rilevato che:

- il Comune di Serramazzoni si colloca nella fascia demografica *e) da 5.000 e 9.999 abitanti*, della tabella 1 del citato D.M., per la quale il decreto fissa il valore soglia di virtuosità del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti pari al 26.90%;
- come riportato nella proposta di Piano Triennale dei Fabbisogni di personale, il rapporto tra spese di personale rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2022) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2020 – 2021 – 2022) al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione considerato si attesta al 23,28% al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 26,90%, che consente un margine assunzionale nell'anno 2024 fino al raggiungimento della capacità di spesa del valore soglia (€ 278.295,38) in coerenza con il piano triennale del fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;
- le risorse previste per la realizzazione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale sono già previste nel Bilancio 2024 – 2026;

Esprime

parere favorevole in merito alla sezione "Organizzazione e capitale umano", sottosezione 3.3. "Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2024 – 2026" del PIAO 2024-2026.

Reggio-Emilia, 12 marzo 2024

IL REVISORE UNICO DEI CONTI

Avv. Stefano Ferri

