

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ
E ORGANIZZAZIONE**

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO
SOTTOSEZIONE 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Il personale dipendente al 31/12/2023 è suddiviso come da tabella sotto riportata:

	Operatori (ex cat. A)	Operatori Esperti (ex cat. B)	Istruttori (ex cat. C)	Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex cat. D)
Tempo indeterminato e pieno			1	
Tempo indeterminato e parziale				
Tempo determinato e pieno			1	
Tempo determinato e parziale		1	1	
TOTALE				

PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

La definizione dei fabbisogni di personale è uno dei principali fattori che compongono la programmazione strategica delle risorse umane per la creazione di valore pubblico. Il processo di definizione determina il numero di risorse di cui l'amministrazione necessita per soddisfare i bisogni della comunità, ma anche e soprattutto le competenze richieste ad essere richiesto.

La definizione dei fabbisogni di personale è pertanto basata su un'analisi delle attività e dei servizi erogati e sulla conseguente valutazione delle competenze necessarie per svolgere queste attività in modo efficace ed efficiente. Il processo sopra descritto consente di avere a disposizione le risorse umane richieste per la generazione di valore pubblico.

Al fine di elaborare una strategia in materia di capitale umane coerente con gli obiettivi dell'Amministrazione, è necessario valutare i seguenti fattori:

CAPACITÀ ASSUNZIONALE (TEMPO INDETERMINATO) CALCOLATA SUI VIGENTI VINCOLI DI SPESA:

L'art. 33 del D. L. 34/2019, convertito con la L. 58/2019, come successivamente modificato, ha introdotto un nuovo sistema di quantificazione dei budget assunzionali per i Comuni, stabilendo al comma 2 che "a decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, 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. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro

sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. [...] I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore 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 che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia"; in data 17 marzo 2020 è stato emanato il D.P.C.M. attuativo del predetto art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, pubblicato nella Gazzetta ufficiale n.108 del 27/04/2020, il quale all'art. 1, comma 2, ha stabilito la decorrenza delle disposizioni dallo stesso previste dal 20/04/2020.

Tali disposizioni innovano profondamente il quadro normativo di riferimento in materia di assunzioni a tempo indeterminato presso i comuni, superando il meccanismo del turn over ed agganciando le capacità di spesa per assunzioni a tempo indeterminato al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti, secondo la distinzione per fasce demografiche ed in base al rispetto di valori soglia indicati nel decreto attuativo richiamato.

In attuazione delle predette regole, per quanto concerne il COMUNE DI SESSANO DEL MOLISE, dai dati degli ultimi tre rendiconti approvati in merito ai parametri da considerare per quanto di interesse, emerge quanto segue:

ENTRATE CORRENTI	
Ultimo Rendiconto (2022)	€ 806.276,10
Penultimo rendiconto (2021)	€ 817.752,03
Terzultimo rendiconto (2020)	€ 843.852,05
FCDE (bilancio di previsione 2022)	€ 64.012,32
Media Entrate ultimi tre rendiconti al netto FCDE	€ 758.614,41
Spesa del personale al netto dell'IRAP rendiconto 2022	€ 158.322,79

pertanto il rapporto tra spesa del personale al netto dell'Irap di cui al rendiconto 2022 rispetto alla media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati è **pari al 20,87%**.

Tale percentuale si colloca al di sotto del valore soglia della fascia demografica di riferimento. Trova, conseguentemente, applicazione l'art. 4 del D.M. 17.03.2020, secondo cui: *“A decorrere dal 20 aprile 2020, 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, 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.”*

Limiti della dotazione organica in senso finanziario

La spesa di personale conseguente alla definizione dei fabbisogni di personale effettuata dall'Amministrazione è coerente con l'obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 562 della Legge 296/2006 rispetto al valore anno 2008, considerando l'aggregato rilevante comprensivo dell'IRAP ed al netto delle componenti escluse, tra cui la spesa conseguente ai rinnovi contrattuali, come da tabella sotto riportata:

Descrizione	Importo (€)
Limite di spesa art. 1 comma 562 L. n. 296/2006	€ 228.531,73
Spesa di personale anno 2022 calcolata come sopra descritto	€ 163.679,46

Limiti delle facoltà assunzionali per il personale a tempo determinato

Con riferimento alla cosiddetta "spesa flessibile" (assunzioni a tempo determinato) si precisa quanto segue:

- l'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n° 78, testualmente recita: "A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n°300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n°165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n°165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n°276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al 7° primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n°118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n°276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n°296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. 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. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. 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.";

- questo Comune nell'anno 2009 e nel triennio 2007 – 2009 non ha sostenuto spese flessibili
- si è sviluppato ed ormai consolidato nel nostro ordinamento giuridico un orientamento (cfr. Corte dei Conti sezione delle autonomie N. 1/SEZAUT/2017/QMIG ; cfr. Corte dei Conti -Sez. reg. contr. Lombardia n. 227/2011/PAR e n. 1/2015/PAR; cfr. Corte dei Conti Sez. reg. contr. Lombardia, delibera n. 29/2012/PAR, cfr. Corte dei Conti - Sez. reg. contr. Puglia, delibera n. 149/2016/PAR) incline a ritenere che: “in assenza di una base di spesa nei periodi contemplati dalla norma di riferimento, sia comunque possibile colmare la lacuna normativa creandone una ex novo, valida per il futuro. Mutuando questa impostazione, nell'ipotesi in cui non sia stata sostenuta alcuna spesa sostenuta nell'anno 2009, ovvero nel triennio 2007/2009, si potrebbe ritenere funzionale consentire le assunzioni determinate dall'assoluta necessità di far fronte ad un servizio essenziale per l'ente. Questa nuova soglia di spesa, nella misura strettamente necessaria a far fronte ad esigenze eccezionali, costituirà, a sua volta, il parametro finanziario da prendere a riferimento per gli anni successivi”.
- in attuazione delle deliberazioni sopra citate, si è provveduto a creare ex novo il mite di spesa per personale di cui al comma 28, L. 122/2010, considerando le spese sostenute nell'anno 2021 strettamente necessarie per far fronte ad esigenze eccezionali e destinate alle assunzioni c.d. flessibili; il totale delle spese di che trattasi, sostenute nel 2021, **ammonta ad € 9.817,15**; ne consegue che tale importo costituisce il limite, a decorrere dall'anno 2022, per le assunzioni c.d. flessibili.

Ulteriori limiti delle facoltà assunzionali

L'amministrazione:

- ha effettuato, come da delibera di Giunta Comunale n. 55 del 07.12.2023 la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza (anno 2024) - art. 33, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001 e circolare Dipartimento Funzione Pubblica n. 4/2014, accertando l'insussistenza di tali situazioni;
- non si trova, poiché per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali presso il Ministero dell'Interno, in tale situazione - Art. 243, comma 1, D.Lgs. 267/2000
- non si trova nella condizione di mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA - Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008;
- ha rispettato i termini per l'invio dei dati relativi all'approvazione di bilanci di previsione e rendiconti alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009) - Art. 9, comma 1-quinquies, D.L. n. 113/2016.

Alla luce di tutto quanto innanzi risulta il seguente

**PIANO TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE DEL COMUNE DI SESSANO DEL MOLISE (IS)
2024/2026**

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

ANNO 2024						
Area di inquadramento CCNL	Profilo da coprire	Servizio	tempo pieno o parziale	modalità di copertura	tempi	spesa

Nessuna assunzione

ANNO 2025						
Area di inquadramento CCNL	Profilo da coprire	Servizio	tempo pieno o parziale	modalità di copertura	tempi	spesa
Nessuna assunzione						

ANNO 2026						
Area di inquadramento CCNL	Profilo da coprire	Servizio	tempo pieno o parziale	modalità di copertura	tempi	spesa
Nessuna assunzione						

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

ART. 110 D.LGS. N. 267/2000 - CONVENZIONI CON ALTRI ENTI DEL COMPARTO EX ART. 23 CCNL FUNZIONI LOCALI 2022*

Anno 2024-2025-2026				
Area di inquadramento e profilo professionale	Tempo pieno/tempo parziale	Procedura di reclutamento	Finalità	Spesa ANNUA **
n. 1 istruttore tecnico	Tempo pieno (36 ore settimanali)	Art. 110, comma 1, d.lgs. n. 267-2000	Copertura a tempo determinato e pieno del posto di istruttore tecnico- Responsabile dell'Area tecnica (procedura selettiva espletata nell'anno 2023 - assunzione 15.08.2023)	€ 40.371,91

**Si precisa che le spese per il personale utilizzato in convenzione ai sensi dell'art. 23 del CCNL del 2022, nonché per il personale assunto ex art. 110, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000 vanno escluse dai limiti imposti dall'art. 9, co. 28 del D.L. 78/2010.*

ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE N. 311/20014 ED ALTRI CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILE (LIMITE ANNUO AI SENSI DELL'ART. 9 COMMA 28 D.L. 78/2010: EURO 9.817,15)

Anno 2024-2025-2026				
Area di inquadramento e profilo professionale	Tempo pieno/tempo parziale	Procedura di reclutamento	Finalità	Spesa ANNUA **

Operatore tecnico esperto	Tempo parziale (6 ore)	Art. 92 d.lgs. n. 267/2000	Copertura a tempo determinato e parziale del posto di operatore tecnico esperto	€ 4.045,93 (2024) (decorrente dal 01-03-2024)
				€ 4.855,11 (2025) (decorrente dal 01.01.2025)
				€ 4.855,11 (2026) (decorrente dal 01.01.2026)
Sarà possibile procedere ad assunzioni a tempo determinato, in ossequio a quanto previsto dall'art. 36 d.lgs. n. 165-2001 e nel rispetto del limite di spesa di cui all'art. 9 comma 28 d.l. 78/2010 e s.m.i. che per il comune di SESSANO DEL MOLISE è pari ad euro 9.817,15 per le motivazioni innanzi esposte. Pertanto, i responsabili del servizio, in ragione delle proprie competenze, tenuto conto del limite di cui innanzi e della spesa già impegnata per tali finalità, potranno, procedere a stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa per <u>comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35 d.lgs. n. 165-2001.</u>				

DOTAZIONE ORGANICA

(ALLA DATA DI ADOZIONE DEL PIAO 2024 2026)

Area di inquadramento e profilo secondo il CCNL 2019/2021	Posti a tempo indeterminato coperti alla data di adozione del PIAO 2024 2026		Posti a tempo indeterminato da coprire per effetto del presente PIAO 2024 2026		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire a tempo indeterminato alla luce del PIAO 2024 2026**
	Full Time	Part Time	Full Time	Part Time	
N. 1 - ISTRUTTORE CONTABILE	x				Euro 37.018,17
TOTALE					Euro 37.018,17

**I dati economici riportati si riferiscono alla spesa lorda relativa alle categorie economiche di riferimento, calcolata per n. 13 mensilità e comprensive di RIA, comparto, indennità di posizione e risultato, assegni ad personam e al lordo delle componenti escluse.