

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2024/2026

Adottato ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001

PREMESSA

L'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo art. 4, del decreto legislativo n. 75 del 2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica.

Il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il "contenitore" rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate.

Con le disposizioni dell'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001, come novellato dal d.lgs. n. 75/2017, ed ulteriormente esplicitato con il decreto della funzione pubblica 8 maggio 2018 n. 173, sono stati introdotti elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, che non rappresenta più il "contenitore" rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni.

Secondo la nuova formulazione dell'art. 6, il PTFP diviene lo strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini. Il PTFP è lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze dell'Ente.

Il piano triennale del fabbisogno del personale 2024-2026 di cui appresso persegue l'obiettivo di potenziare l'organico dell'Ente, anche a seguito delle cessazioni di personale derivanti da pensionamenti, dimissioni e mobilità in uscita, procedendo altresì alla revisione dei profili professionali in entrata per renderli concretamente rispondenti alle esigenze organizzative dell'Ente.

INQUADRAMENTO NORMATIVO E VIGENTI FACOLTÀ ASSUNZIONALI

Si ricordano, in via preliminare, le norme che regolano le assunzioni di personale ed in particolare:

- la legge 12 marzo 1999, n. 68;
- l'art. 1, commi 557-557bis -557ter e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006 n. 296, nel testo vigente come modificato in ultimo con il D.L. n. 24 giugno 2014 n. 90, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, nonché con l'art. 16, comma 1, D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito, con modificazioni, dalla L. 7 agosto 2016, n. 160;
- il D.L. 31 maggio 2010 n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010 n. 122, con particolare riferimento alle norme in materia di personale contenute negli articoli 6, 9 e 14;
- il D.L. 24 giugno 2014, n. 90 "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari", convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, con particolare riferimento alle norme in materia di personale contenute nell'art. 3 e 11;
- il decreto-legge 19 giugno 2015, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2015, n. 125;
- la legge 183/2014, cd. job act, ed i relativi decreti attuativi: D. Lgs. n. 80/2015 e n. 81/2015;

- il decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2016, n. 160. con particolare riferimento agli artt. 16 e 17;
- il decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, con riferimento all'art. 22 ed all'art. 54-bis;
- la Legge 30 dicembre 2018, n. 145 “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021” con particolare riferimento all'art. 1 commi 360-366;
- il decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni dalla legge 28 marzo 2019, n. 26;
- il decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58;
- legge 19 giugno 2019, n. 56;
- Decreto 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”. (GU Serie Generale n.108 del 27-04-2020);
- D.L. 9 giugno 2021, n. 80 “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”

Il quadro normativo di riferimento in tema di parametri assunzionali e vincoli di finanza pubblica è stato ridefinito con l'approvazione di disposizioni che hanno dato attuazione a quanto previsto all'art. 33, comma 2 del d.l. 30 aprile 2019 n. 34 “Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi”, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019 n. 58.

Tali disposizioni normative - DM 17/03/2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” (pubblicato sulla GU n.108 del 27-04-2020) e Circolare interministeriale del 13/05/2020 – hanno marcato un significativo ed incisivo cambiamento nella definizione delle capacità assuntive degli Enti.

Infatti vengono ora attribuite agli Enti una maggiore o minore capacità assuntiva non più in misura proporzionale alle cessazioni di personale dell'anno precedente (cd. turn over) ma basate sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale e sulla capacità di riscossione delle entrate, attraverso la misura del valore percentuale derivante dal rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto e quello della media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti.

Il decreto delinea capacità differenziate con conseguente classificazione degli enti in 3 diverse fasce attraverso la misurazione del suddetto rapporto spesa di personale/entrate correnti rispetto a valori soglia. Il Comune di Montignoso, sin dall'avvio della nuova disciplina avvenuta nel corso del 2020, è sempre risultato “virtuoso” avendo un valore del rapporto spesa di personale/entrate correnti inferiore al valore soglia corrispondente alla fascia demografica di riferimento, pari a 27%.

Questo posizionamento ha consentito di effettuare assunzioni a tempo indeterminato che hanno comportato incrementi di spesa entro la percentuale massima raggiungibile ed i margini di capacità assuntiva per rimanere nella fascia dei virtuosi.

Il sistema dinamico così profilato obbliga, però, ad aggiornare, in ciascun anno, il corretto posizionamento rispetto al valore soglia di riferimento, sulla base del valore del rapporto spese di personale/entrate correnti, onde verificare il permanere o meno di capacità assuntive dell'Ente. Da questo punto di vista l'approvazione del Rendiconto dell'esercizio precedente marca, quindi, ogni anno, con una dinamica di aggiornamento a scorrere, uno snodo procedurale amministrativo fondamentale nel calcolo dei margini assuntivi.

Il presente piano, relativo al periodo 2024-2026, aggiorna e ridefinisce pertanto la programmazione dei fabbisogni del Comune di Montignoso, tenendo conto:

- dei fabbisogni di personale rilevati nel corso degli ultimi anni;
- delle proposte dei dirigenti, ai sensi dell'art. 16, comma 1, lettera a-bis del d.lgs. n. 165/2001;
- del Bilancio di previsione dell'esercizio 2024 e del bilancio pluriennale 2024-2026, nonché del PEG/Piano della Performance 2024/2026;
- dell'attuale quadro legislativo, come modificatosi a seguito delle disposizioni normative intervenute in materia di reclutamento e facoltà assunzionali;
- delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'art. 6 ter, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001 e pubblicate nella G.U. n. 173 del 27/7/2018.
- dell'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 che introduce un principio del tutto innovativo in relazione al regime delle assunzioni, scardinando il precedente sistema basato sul turn-over, e dell'apposito Decreto Ministeriale del 17 marzo 2020 denominato "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", attuativo delle disposizioni di cui all'art. 33;

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITA' OGGETTO DI PIANIFICAZIONE

Gli elementi della sottosezione sono:

- rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente: alla consistenza in termini quantitativi e' accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;
- programmazione strategica delle risorse umane;
- obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse;
- strategia di copertura del fabbisogno.

Obiettivi di valore pubblico

Gli obiettivi strategici e operativi relativi alla presente sottosezione sono contenuti nell'ALLEGATO " Schede obiettivi strategici e operativi", a cui si rinvia.

Obiettivi di performance per il piano dei fabbisogni

Gli obiettivi di performance per il piano dei fabbisogni sono contenuti nell'ALLEGATO " Schede obiettivi di performance", a cui si rinvia.

Coerenza con Valore pubblico

Secondo le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA, la programmazione dei fabbisogni si sviluppa, come previsto dall'articolo 6 citato, in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno puo' essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP e' consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata. Resta ferma la necessita' del rispetto delle procedure e dei criteri previsti, nonche' delle linee di indirizzo citate. La programmazione dei fabbisogni medesima:

- a) si fonda sull'approccio dell'accountability nella giusta scelta delle professioni e delle relative competenze professionali e nell'attenta ponderazione che gli organi competenti sono chiamati a prestare nell'individuazione della forza lavoro e nella definizione delle risorse umane necessarie, in quanto si tratta un presupposto indispensabile per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione di migliori servizi alla collettivita';
- b) e' sottoposta ai controlli finalizzati alla verifica della coerenza con i vincoli di finanza pubblica ed e' sottoposta alla preventiva informazione sindacale (articolo 6, comma 1, del d.lgs. 165/2001);
- c) e' oggetto di pubblicazione in quanto contiene pressoché tutte le informazioni richiamate dall'articolo 16 del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato".

Il concetto di fabbisogno di personale implica un'attivita' di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unita' necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica. Sotto questo aspetto rileva anche la necessita' di individuare parametri che consentano di definire un fabbisogno standard per attivita' omogenee o per processi da gestire.
- qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalita' emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

Al fine di rilevare il fabbisogno, il dato di partenza e' costituito dalla dotazione organica.

La coerenza con gli obiettivi strategici e di Valore pubblico e' garantita dalle misure e azioni indicate nel BOX di seguito riportato.

Misure e azioni per la coerenza con Valore pubblico

procedere alla ricomposizione degli obiettivi di performance, con aumento degli obiettivi finalizzati alla creazione di Valore pubblico, volti all'accrescimento del benessere della collettività

integrare, negli obiettivi di performance, gli obiettivi collegati:

- Integrare negli obiettivi strategici gli obiettivi di prevenzione della corruzione e garantire la coerenza con tali obiettivi
- Integrare negli obiettivi strategici gli obiettivi di semplificazione e reingegnerizzazione dei processi e procedimenti e garantire la coerenza con tali obiettivi
- L'Ente ha adottato apposito regolamento disciplinante il lavoro agile
- Mantenere i servizi esistenti e promuoverne di nuovi: Attivazione di percorsi di assistenza psicologica e di formazione nei casi di violenze contro soggetti fragili (fanciulli, donne od anziani) sostenendo ed implementando il percorso già avviato con la Casa delle Caroline
- Promozione delle professionalità tradizionali e storiche del territorio. Favorire le imprese sane e innovative, fornendo un apparato normativo chiaro e agile, e ricordando sempre come innovare spesso significhi anche recuperare competenze e professionalità tradizionali e storiche
- Promuovere le conoscenze e la cultura amministrativa nei dipendenti; arrivare ad una riforma interna volta all'eliminazione delle discriminazioni di genere negli atti amministrativi.
- Salvaguardare i diritti dei lavoratori. Il Comune si impegnerà a prevedere e controllare, che tutti i soggetti economici con i quali avrà rapporti (appalti, bandi, concessioni, gestioni, ecc.), oltre al rispetto della normativa vigente, si impegnino a garantire il rispetto dei contratti di lavoro evitando demansionamenti o assunzioni con mansioni diverse da quelle effettivamente svolte; questo avverrà anche inserendo nei relativi atti di prevedere, in caso di inadempimento, la risoluzione del contratto e la revoca della concessione
- Trasparenza base della partecipazione. Prosecuzione nel processo di informatizzazione del Comune, acquisendo software che consentano ai cittadini, tramite il portale del Comune e l'autenticazione tramite SPID o CIE, di conoscere lo stato di progressione delle loro pratiche, etc.

Dotazione organica (n. posti previsti distinti per aree e categorie professionali)

L'ultima dotazione organica approvata dal competente organo di indirizzo politico è quella allegata. I dati sono aggiornati con le cessazioni/assunzioni alla data del 31/12 dell'anno precedente a quello in corso.

BOX Valori tabellari CCNL 16.11.2022

Area	Importo (12 mensilità annue cui aggiungere la 13°)
Operatori (ex Categoria A)	€ 18.283,21
Operatori Esperti (ex Categoria B)	€ 19.034,51
Istruttori (ex Categoria C)	€ 21.392,87
Funzionari e E.Q. (ex Categoria D)	€ 23.212,35

Rappresentazione consistenza di personale

Fermo restando che la dotazione organica rappresenta il punto di partenza per l'analisi dei fabbisogni, ai sensi del D.M. 24 giugno 2022 n. 132, costituisce un elemento della presente sottosezione la rappresentazione della consistenza di personale il 31 dicembre dell'anno precedente, dando atto che alla consistenza in termini quantitativi e' accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

BOX dati distribuzione del personale alla data del 31.12 dell'anno precedente a quello in corso.

dati distribuzione e incarichi di responsabilita' del personale alla data del 31.12 dell'anno precedente

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO					
Categoria / Area	Uomini	% sul totale	Donne	% sul totale	Totale
E.Q.	4		2		6
OPERATORI	1		2		3
OPERATORI ESPERTI	4		2		6
ISTRUTTORI	15		22		37
FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	2		3		5

dati del personale a tempo determinato

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO					
Categoria / Area	Uomini	% sul totale	Donne	% sul totale	Totale
P.O.	0	0.0000	0	0.0000	0
OPERATORI	0	0.0000	0	0.0000	0
OPERATORI ESPERTI	0	0.0000	0	0.0000	0
ISTRUTTORI	0	0.0000	0	0.0000	0
FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	0.0000	0	0.0000	0
Totale	0	0.0000	0	0.0000	0

dati per fasce di età

DISTRIBUZIONE PER FASCE DI ETA'												
Categoria / Area	Uomini Fino a 24	Uomini Fino a 24	Uomini 25- 34	Donne 25- 34	Uomini 35-44	Donne 35-44	Uomini 45- 54	Donne 45- 54	Uomini 55-64	Donne 55- 64	Uomini Oltre 64	Donne Oltre 64
P.O.						1		1	4			
OPERATORI							1	2				
OPERATORI ESPERTI						1	1	1	3			
ISTRUTTORI					1		9	12	6	8		1
FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE				1			1	2	1			
Totale				1	1	2	12	18	14	8		1

dati personale in lavoro agile

PERSONALE IN LAVORO AGILE		
Categoria / Area	Uomini	Donne
P.O.		1
OPERATORI		
OPERATORI ESPERTI		1
ISTRUTTORI	1	8
FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	1
Totale	2	11

personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE				
	PT pari o inferiore al 50%		PT superiore al 50%	
Categoria / Area	Uomini	Donne	Uomini	Donne
P.O.				
OPERATORI			1	2
OPERATORI ESPERTI				
ISTRUTTORI		1		
FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE				
Totale		1	1	2

dati incarichi specifici (es incarichi art 110 C.1 Tuel)

INCARICHI DI SPECIFICHE RESPONSABILITA'			
Descrizione	Uomini	Donne	Totale
incarichi di specifiche responsabilita'	0	0	0

Programmazione strategica delle risorse umane

La programmazione strategica delle risorse umane si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzata al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di Valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio: o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate); o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o servizi/attività/funzioni; potenziamento/dismissione di o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

In relazione alle dinamiche di contesto, l'ente elabora le proprie strategie in materia di capitale umano, sulla base dei seguenti elementi:

La programmazione strategica in esame si sviluppa, come previsto dall'articolo 6 citato, in prospettiva triennale e deve essere aggiornata annualmente con la conseguenza che, di anno in anno, può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata. Resta ferma la necessità del rispetto delle procedure e dei criteri previsti, nonché delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni del DPF .

La programmazione è sottoposta ai controlli previsti per verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica e alla preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali (articolo 6, comma 1, del d.lgs. 165/2001). È oggetto di pubblicazione in Amministrazione trasparente, ai sensi dell'articolo 16 D.Lgs.33/2013.

RISPETTO DEL PRINCIPIO DI RIDUZIONE DELLE SPESE DI PERSONALE

Verifica rispetto art. 1, commi 557 e seguenti, Legge. n. 296/2006

Il PTFP deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la “dotazione” di spesa potenziale derivante dall’ultimo bilancio approvato e i limiti di spesa di personale ivi previsti.

Sulla base delle risultanze di cui al prospetto allegato che segue, le risorse finanziarie destinate all’attuazione del presente PTFP, considerando le componenti di spesa incluse ed escluse previste per il calcolo del limite di cui all’art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., sono pari a € 2.382.668,20 e comprendono le spese relative a:

- personale in servizio a tempo indeterminato a tempo pieno e part time
- personale in comando in entrata
- lavoro flessibile (nei limiti dell’art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010)
- nuove assunzioni (nei limiti delle facoltà assunzionali a legislazione vigente)
- assunzioni di categorie protette nella quota d’obbligo (per quanto escluse dalle limitazioni)
- nuove assunzioni per mobilità
- altre modalità di acquisizione temporanea di personale (comando, distacco etc);

Le risorse finanziarie destinate all’attuazione del PTFP sono pertanto inferiori rispetto alla spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui al citato art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i. (pari a € 2.415.804,00).

Per la determinazione dei vincoli di spesa del personale viene preso a riferimento per l’esercizio 2024 il costo complessivo annuo del personale, indipendentemente dalla data di assunzione.

SPESA PERSONALE COMMA 557 ART. 1 L. 296/2006 - TABELLA 1	MEDIA TRIENNIO 2011/2013	SPESA ANNO 2024	SPESA ANNO 2025	SPESA ANNO 2026
COMPONENTI DA CONSIDERARE	2.772.483,00			
Retribuzioni personale		1.686.400,00	1.686.400,00 €	1.686.400,00
lavoro straordinario		16.148,00	16.148,00	16.148,00
Fondo accessorio del personale dipendente		241.243,00	241.243,00	241.243,00
incentivi (tecnici 77/13+tributi 59/0)		58.085,43	58.085,43	58.085,43
Spese sostenute per lavoratori somministrati (lavoro interinale)		24.000,00	-	-
Spese per formazione del personale		12.000,00	12.000,00	12.000,00
Spese per buoni pasto		20.000,00	20.000,00	20.000,00
Diritti di rogito erogati al Segretario comunale (64/0)		15.000,00	15.000,00	15.000,00
Contributi assistenziali e previdenziali (compreso INAIL) obbligatori a carico dell'ente		565.703,85	565.703,85	565.703,85
IRAP		165.200,00	165.200,00	165.200,00
TOTALE SPESA LORDA	2.772.483,00	2.803.780,28	2.779.780,28	2.779.780,28
COMPONENTI ESCLUSE				
Spese sostenute per le assunzioni IN QUOTA D'OBBLIGO delle categorie protette (L. 68/1999)		108.688,00	108.688,00	108.688,00
Oneri derivanti da rinnovi contrattuali – retribuzioni fisse		142.129,42	142.129,42	142.129,42
Oneri derivanti da rinnovi contrattuali – retribuzioni accessorie				
Spese per personale trasferito, per l'esercizio di funzioni delegate, da parte dello Stato o della Regione				
Rimborsi da altre Amministrazioni per dell'Ente comandato		71.789,23	71.789,23	71.789,23
Spese di personale coperto da rimborsi di privati				
Spese di personale coperto da finanziamenti comunitari				
Spese per straordinario elettorale rimborsato da altre Amministrazioni				
Spese rimborsate da altre Amministrazioni per attività censuarie e statistiche				
Spese per assunzioni a tempo determinato finanziate da proventi derivanti da sanzioni al codice della strada		13.400,00	13.400,00	13.400,00
Diritti di rogito erogati al Segretario comunale		15.000,00	15.000,00	15.000,00
Spese per missioni				
Spese per la formazione del personale		12.000,00	12.000,00	12.000,00
Spese (solo oneri a carico dell'Ente) per adesione al Fondo Perseo				
Spese per incentivi al personale		35.000,00	35.000,00	35.000,00
Spese per incentivi al personale IMU TARI		23.085,43	23.085,43	23.085,43
Spese per incentivi al personale: Avvocatura				
Spese per incentivi al personale: Progettazione				
Spese per incentivi al personale: Funzioni tecniche				
Spese per incentivi al personale: Condono				
Contributi assistenziali e previdenziali (compreso INAIL) obbligatori a carico dell'ente relative alle voci precedenti				
IRAP relativo alle voci precedenti				
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE	356.679,00	421.092,08	421.092,08	421.092,08
TOTALE SPESA NETTA - SOGGETTA COMMA 557 ART. 1 L. 296/2006	€ 2.415.804,00	€ 2.382.688,20	€ 2.358.688,20	€ 2.358.688,20

CAPACITA' ASSUNZIONALE Verifica rispetto art. 33, Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34

Il decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, all'art. 33, secondo comma, dispone che a decorrere dalla data di emanazione del 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, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

In data 27/04/2020 è stato pubblicato in G.U. il sopra richiamato Decreto 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.

Ai sensi dell'art. 1 comma 2, le disposizioni di cui al suddetto decreto e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020.

Visto il decreto attuativo, per la programmazione del fabbisogno del personale è necessario effettuare il calcolo del rapporto tra le spese di personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Si richiamano, inoltre:

- le deliberazioni della Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia n. 73/2021 e della Sezione Regionale di Controllo per la Liguria n. 1/2022, ai sensi delle quali le spese sostenute per gli incentivi tecnici non costituiscono spesa per il personale ai fini della determinazione della capacità assunzionale, secondo la nuova normativa dell'art. 33 comma 2 del d.l. 34/2019 e ss.mm.ii.
- l'art. 3, comma 4-ter del Decreto-Legge 30 aprile 2022, n. 36 convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, il quale prevede l'esclusione dal computo degli spazi assunzionali, ex art. 33 comma 2 del d.l. 34/2019 e d.m. 17 marzo 2020, del costo degli arretrati per i rinnovi contrattuali, a partire dalla tornata contrattuale 2019/2021. Si tratta della esclusione dei soli arretrati, non della piena sterilizzazione dei nuovi importi degli stipendi a regime, che come tali e integralmente andranno pur sempre considerati parte della spesa di personale nell'ambito delle norme assunzionali in argomento.

Sulla base delle risultanze di cui al prospetto che segue, per il Comune di Montignoso il rapporto tra le spese di personale come rilevata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato (2022) e la media delle entrate correnti

relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2020-2021-2022) al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata è pari al 24,63%,

Considerato che questo Ente si colloca nella fascia demografica “f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti”, determinata all’art. 3 del Decreto 17/03/2020, pertanto il valore soglia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti è individuato dall’art. 4 comma 1 nel 27%.

L’Ente si colloca, pertanto, al di sotto del valore soglia di cui al suddetto comma 1.

Visto l’art. 4, comma 2, del decreto attuativo sulla base del quale “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”;

Visto, inoltre, l’art. 5 del decreto attuativo sulla base del quale “In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all’art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell’art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all’art. 4, comma 1” e rilevato che la percentuale prevista per l’anno 2024 per i comuni da 10.000 a 59.999 abitanti è pari al 22%;

Tenuto conto delle riduzioni a seguito applicazione art. 11 bis c. 2 DL 135/2018;

Sulla base delle risultanze di cui al prospetto che segue, è possibile incrementare la spesa per assunzioni a tempo indeterminato per € 233.629,72, cioè fino ad una spesa complessiva pari ad € 2.658.537,33 (totale spesa ultimo consuntivo approvato anno 2022 per € 2.424.907,61+incremento massimo di spesa per € 233.629,72).

Il costo delle assunzioni previste per l’anno 2024 rispetta i limiti sopra indicati.

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE

Anno ultimo rendiconto approvato	2022
Numero abitanti	10.169
Ente facente parte di unione di comuni	No

Spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP (impegnato a competenza)

Macroaggregato	Anno 2022
1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	2.400.907,61
1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	24.000,00
1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente	0,00
1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
Totale spesa	2.424.907,61

Entrate correnti (accertamenti di competenza)

Titolo	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	7.829.574,44	7.877.599,37	8.380.925,92
2 - Trasferimenti correnti	2.113.278,12	1.468.189,12	1.257.966,19
3 - Entrate extratributarie	1.581.216,50	2.061.132,60	2.013.774,91
Totale entrate	11.524.069,06	11.406.921,09	11.652.667,02
Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni	11.527.885,72		
F.C.D.E.	1.681.451,13		
Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.	9.846.434,59		

Rapporto spesa/entrate	Soglia	Soglia di rientro	Incremento massimo
24,63 %	27,00 %	0,00 %	-24,63 %
Soglia rispettata	SI	NO	

Incremento massimo spesa	233.629,72	Possibile utilizzo 38.000
Totale spesa con incremento massimo	2.658.537,33	NO

Spesa del personale anno 2018	2.233.692,21
Resti assunzionali	0,00

Anno	% massima	Spesa permessa
2023	21,00	2.702.767,57
2024	22,00	2.725.104,50
2025	0,00	2.233.692,21
2026	0,00	2.233.692,21
2027	0,00	2.233.692,21

Le previsioni contenute nel presente piano triennale dei fabbisogni di personale non comportano per l'anno 2024 maggiori oneri a carico del Bilancio, come specificato nella Tabella "Piano occupazionale 2024/2026 anno 2024), nella casella "Altro". Trattasi infatti di sostituzioni di personale già computato a livello di costo nell'Allegato Dotazione Organica Anno 2024 CCNL 16.11.2022 con capitoli.

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, e' compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale, determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 (o 562) della legge 296/2006, anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo, come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 (o spesa anno 2008): Euro 2.415.804,00

Spesa di personale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006 per l'anno 2024: Euro 2.382.688,20.

I dati sono rinvenibili nella Tabella a pagina 11 del presente.

Il costo del personale previsto per l'anno 2024 rispetta i limiti sopra indicati.

Per gli anni 2025 e 2026 non si prevedono assunzioni di ruolo, se non in sostituzione di personale cessato.

Si precisa che, verificato che la spesa di personale dell'anno di riferimento rispetti i parametri previsti dalla vigente normativa, sarà possibile procedere alla sostituzione del personale cessato anche nell'anno in cui avviene la cessazione, senza che ciò comporti la modifica del PTFP, in quanto la spesa per il personale la cui cessazione non era prevista o programmata è già stata considerata al fine del rispetto dei vincoli in fase di stesura del PTFP.

Pertanto, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa di personale, nel triennio 2024-2026 potranno essere consentite eventuali sostituzioni di personale cessato, anche nel corso del medesimo anno.

VERIFICA DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

Qualora dal piano triennale dei fabbisogni di personale, siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33 del d.lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), sussiste l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere. Pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, occorre procedere alla ricognizione del personale in esubero.

La verifica delle condizioni di eccedenza del personale è stata compiuta dai singoli responsabili, in modo analitico per ogni singola articolazione organizzativa, in relazione ai servizi svolti ed alle attività assegnate ad ogni dipendente in servizio, come da dichiarazioni agli atti, e stante la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, si è rilevato che non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

Si richiama integralmente la Deliberazione G.C. n. 26 del 29.02.2024.

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

Va dato atto che:

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

Stima trend delle cessazioni dal servizio

I dati relativi alle cessazioni del personale e dei connessi risparmi di spesa sono riportati nei BOX seguenti.
cessazioni anno 2024

N. cessazioni	Categoria / Area	Profilo	Emolumenti (CCNL)	Oneri riflessi (CCNL)	Totale
0	OPERATORI				
0	OPERATORI ESPERTI				
1	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE	29.466,00	7.790,00	
0	FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE				

cessazioni anno 2025: nessuna.

cessazioni anno 2026

N. cessazioni	Categoria / Area	Profilo	Emolumenti (CCNL)	Oneri riflessi (CCNL)	Totale
0	OPERATORI				
0	OPERATORI ESPERTI				
0	ISTRUTTORI				
0	FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO AI SERVIZI CONTABILI	33.340,53	11.607,75	

PIANO DELLE ASSUNZIONI 2024-2026

ANNO 2024

PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE - TRIENNIO 2024/2026							
	Area	Profilo Professionale	Area di Destinazione	Tempo di lavoro	Modalità di Assunzione	Altro	
ANNUALITÀ 2024	n. 1 unità	Area Istruttori	Agente di Polizia Locale	Area 2	Tempo Pieno e Indeterminato	Scorrimento Graduatoria/Bando Mobilità esterna	Sostituzione n. 1 unità Area Istruttori - Area 2 - per trattamento quiescenza mese di Novembre 2023
	n. 1 unità	Area Istruttori	Istruttore amministrativo	Area 1 - Segreteria Generale	Tempo Pieno e Indeterminato	Scorrimento Graduatoria Altro Ente/Bando Mobilità esterna/procedura concorsuale	Sostituzione n. 1 unità Area Istruttori - Area 1 Segreteria Generale - per trattamento quiescenza mese di Agosto 2024
	n. 1 unità	Area Istruttori	Istruttore amministrativo		Tempo Pieno e Indeterminato	Scorrimento Graduatoria Altro Ente/Bando Mobilità esterna/procedura concorsuale	Sostituzione n. 1 unità Area Istruttori Tecnici in forza presso Area 5 - già espletata procedura di mobilità esterna volontaria anno 2023
	n. 1 unità	Area Funzionari e E.Q.	Assistente Sociale	Area 2	Tempo Pieno e Indeterminato	Scorrimento Graduatoria Altro Ente/Bando Mobilità esterna	Sostituzione n. 1 unità per avvenute dimissioni Gennaio 2024
	n. 1 unità	Area Istruttori	Agente di Polizia Locale	Area 2	Tempo pieno e determinato mesi 2	Scorrimento Graduatoria altro Ente	Agente di Polizia Locale Vigili Estivi
	n. 1 unità	Area Istruttori	Agente di Polizia Locale	Area 2	Tempo pieno e determinato mesi 2	Scorrimento Graduatoria altro Ente	Agente di Polizia Locale Vigili Estivi
	n. 1 unità	Area Istruttori	Istruttore amministrativo	Area 1	Tempo parziale e determinato mesi 12	Somministrazione di lavoro	

ANNO 2025

Nessuna assunzione prevista.

ANNO 2026

Nessuna assunzione prevista.

Strategie di copertura del fabbisogno

Le strategie di copertura del fabbisogno, prevedono, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalita' di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attivita' poste in essere ai sensi della lettera b) dell'art. 6, comma 2, D.L. 9 giugno 2021 , n. 80 assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali. Tutto Vengono illustrate di seguito Vengono illustrate le strategie di attrazione, anche tramite politiche attive, e acquisizione delle competenze necessarie e vengono individuate 6 scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni con riferimento ai contingenti e ai profili, attraverso il ricorso a:

- A. soluzioni interne all'amministrazione;
- B. mobilita' interna tra settori/aree/dipartimenti;
- C. meccanismi di progressione di carriera interni;
- D. riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- E. job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- F. soluzioni esterne all'amministrazione;
- G. mobilita' esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- H. ricorso a forme flessibili di lavoro;
- I. scorrimento graduatorie interne ed esterne, concorsi;
- J. stabilizzazioni.

Ricorso a forme flessibili di lavoro

Ricorso a forme flessibili di lavoro

CALCOLO LIMITE DEL LAVORO FLESSIBILE AX ART 9 COMMA 28 DEL D.L. N.78/2010		
SPESE PER LAVORO FLESSIBILE NELL'ANNO 2009 [D. G. M. n. 20 DEL 27-01-2017]	Le spese sostenute nell'anno 2009 dal Comune di Montignoso per le finalità di lavoro flessibile sono pari ad €150.655,00 (escluso oneri riflessi e irap) - [Cfr. D. G. M. n. 20 DEL 27-01-2017]	
1 - Rapporti di lavoro a tempo determinato ex art. 90 Tuel	Tempo Parziale (50,00%) e Determinato - Staff del Sindaco	RETRIBUZIONE+ ONERI+IRAP 17.900,00 €
2 - Somministrazione di lavoro e lavoro accessorio - Cap. 187 U		24.000,00 €
	Totale	41.900,00 €
Limite di legge (Bilancio= 50% impegni 2009)	75.327,50 €	
Margine di spesa ancora sostenibile rispetto anno 2009	33.427,50 €	

Come risultante da quanto sopra, l'utilizzo di lavoratori con forme flessibili previste per l'anno 2024 comporta una spesa massima complessiva di euro 41.900,00 compresi gli oneri riflessi e, pertanto, risulta contenuta nel limite della spesa dell'anno 2009, che è di € 75.327,50 (50% impegni anno 2009).

DOTAZIONE ORGANICA TRIENNIO 2024-2026

Sviluppo della dotazione organica a seguito delle scelte operate nel piano del fabbisogno

Le previsioni contenute nel presente piano triennale dei fabbisogni di personale non comportano per l'anno 2024 maggiori oneri a carico del Bilancio, come specificato nella Tabella "Piano occupazionale 2024/2026 anno 2024", nella casella "Altro" (cfr. pag. 17).

Trattasi infatti di sostituzioni di personale già computato a livello di costo nell'Allegato Dotazione Organica Anno 2024 CCNL 16.11.2022 con capitoli.