

# Piano dei fabbisogni di personale e piano assunzionale per il triennio 2024-2026

## Allegato al PIAO

### Contesto normativo relativo alla gestione delle risorse di personale

Gli enti locali applicano ormai da oltre un decennio una severa disciplina vincolistica in materia di spese per il personale e limitazioni al turn-over.

#### ■ Il contenimento della spesa

L'articolo 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 s.m.i., così come riscritto dall'articolo 14, comma 7, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 s.m.i. "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, codifica il principio al quale devono uniformarsi le amministrazioni pubbliche nella programmazione del fabbisogno di personale: «...gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale...». Con lo stesso comma della finanziaria 2007 il legislatore individua le azioni per garantire il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, azioni che possono essere modulate dagli enti territoriali «nell'ambito della propria autonomia» e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

- a. riduzione dell'incidenza delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti attraverso «parziale reintegrazione dei cessati e il contenimento della spesa per il lavoro flessibile». Questa linea di intervento è stata espunta dall'articolo 16 del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2016, n. 160;
- b. razionalizzazione e snellimento delle strutture, anche attraverso l'accorpamento di uffici;
- c. contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa.

Dall'anno 2014 il contenimento della spesa di personale deve essere assicurato «con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione [triennio 2011/2013]», così come disposto dall'articolo 1, comma 557-quater, della citata legge finanziaria 2007, introdotto dalla legge 11 agosto 2014, n. 114 di conversione del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 «Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari».

#### ■ Limiti e vincoli assunzionali

In materia di assunzione di personale, il vigente quadro normativo prevede per questo ente le seguenti limitazioni e modalità operative:

- il decreto legge 30 aprile 2019, n. 34 «Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi» ha modificato il calcolo delle capacità assunzionali degli enti, prevedendo la possibilità, per i Comuni, di 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 a 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 di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- con decreto del 17 marzo 2020, finalizzato a dare attuazione alle disposizioni di cui sopra, il Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il MEF e il Ministro dell'interno, ha individuato i predetti valori soglia, differenziati per fascia demografica, e 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, prevedendo altresì che tali disposizioni si applicano

ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020;

- sulla base dei dati di Rendiconto 2022, è stato effettuato il calcolo delle capacità assunzionali dell'ente per l'anno 2023: il valore soglia di spesa complessiva massima ammonta ad € 1.758.714,48;
- rimane tuttora vigente la normativa relativa alle assunzioni a tempo determinato per cui le amministrazioni dello Stato 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 s.m.i., non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. Tali limiti 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. Tali disposizioni costituiscono principio generale ai fini del coordinamento della finanza pubblica al quale si adeguano gli enti locali. Le limitazioni di cui trattasi 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 s.m.i., 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 (articolo 9, comma 28-bis, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 s.m.i. «Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica», convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122). La spesa sostenuta dall'ente per le suddette categorie di contratti, che rappresenta quindi il tetto di spesa annualmente non superabile, ammonta a € 96.274,73;
- il decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152 “Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose”, convertito con modificazioni dalla legge 29 dicembre 2021, n. 233 s.m.i., ha introdotto alcune previsioni, volte al rafforzamento degli organici dei Comuni interessati dall'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza. In particolare, i commi 1, 3, 4 e 5 dell'art. 31-bis e il comma 18-bis dell'articolo 9 introducono misure agevolative per le assunzioni a tempo determinato nei Comuni di personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità, al fine di consentire l'attuazione dei progetti PNRR;
- in riferimento alle modalità operative, l'articolo 3 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021, «Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia», convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, riscrivendo l'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 165/2001, ha reintrodotta - con particolari criteri e requisiti - le cosiddette “progressioni verticali” che consentono al dipendente di accedere alla categoria superiore tramite procedure riservate esclusivamente al personale interno;
- il Contratto Collettivo nazionale di Lavoro, sottoscritto il 16 novembre 2022, prevede altresì l'istituto della progressione tra le aree, da effettuarsi tramite procedura comparativa, anche prescindendo, nella fase di prima applicazione e comunque entro il 2025, dal titolo di studio necessario per l'accesso dall'esterno;
- l'articolo 1, comma 14-ter del decreto legge 9 giugno 2021, n. 8, convertito, con modificazioni

nella legge 6 agosto 2021, n. 113, ha modificato l'articolo 3, comma 8 della legge 19 giugno 2019, n. 56 «Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo» - cosiddetto decreto Concretezza - prevedendo la possibilità di dare corso alla indizione di concorsi e allo svolgimento delle relative procedure senza l'esperimento preventivo della mobilità volontaria, di cui all'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 s.m.i. “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, fino al 31 dicembre 2024.

### ■ Inserimento lavorativo disabili [legge 12 marzo 1999, n.68 s.m.i.]

La legge 12 marzo 1999, n. 68, puntando all'inserimento e all'integrazione lavorativa delle persone disabili, si presenta come un insieme di norme finalizzate a garantire il diritto al lavoro attraverso specifici servizi di sostegno e di collocamento mirato.

I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori disabili in misura diversa in rapporto al numero totale dei dipendenti.

Ai fini dell'adempimento dell'obbligo, i datori di lavoro possono assumere i lavoratori facendone richiesta di avviamento agli uffici competenti ovvero attraverso la stipula di convenzioni, o anche attraverso procedure concorsuali riservate.

### Assunzioni a tempo indeterminato

A seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001, l'Ente Comune di Boves non si presenta in condizioni di soprannumero, né si possono rilevare eccedenze di personale.

In considerazione della costante evoluzione normativa in materia di assunzioni, e, in particolare, relativa al calcolo delle capacità assunzionali, oltre che dell'impossibilità a oggi di prevedere con certezza i possibili collocamenti a riposo del personale - variabili in funzione delle eventuali modifiche agli attuali requisiti per il diritto a pensione - nonché le eventuali cessazioni di personale per diversa motivazione, si ritiene di provvedere al reclutamento delle risorse umane di seguito precisate per sostituzione dei prossimi pensionamenti e di prevedere verosimilmente la sostituzione del personale che cesserà nel corso del triennio, previa valutazione della corrispondenza dei profili professionali con gli obiettivi e i programmi formulati dall'amministrazione.

#### ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 2024

Categoria	Figura professionale – Full o part time – determinato o indeterminato	Area –Servizio di destinazione	Modalità di reperimento risorsa
C	Area degli Istruttori Vigilanza Full time – indet.	Area Polizia Municipale	Mobiltà O Graduatoria di concorso per esami
C	Area degli Istruttori Profilo tecnico Full time – indet.	Area Urbanistica	Graduatoria di concorso per esami O Mobiltà

La spesa di personale si prevede pertanto tendenzialmente costante, al netto degli aumenti che

verranno disposti dal CCNL di riferimento.

### **Assunzioni a tempo determinato**

Verranno attivate le procedure per eventuali assunzioni a tempo determinato a seguito di improvvise necessità organizzative, al momento non pianificabili, mediante provvedimento del Responsabile del settore Personale, verificata la disponibilità di bilancio e il rispetto dei vincoli assunzionali.

### **Trasformazione di contratto di lavoro**

L'articolo 6 — comma 4 — del decreto legge 28 marzo 1997, n. 79 «Misure urgenti per il riequilibrio della finanza pubblica», convertito dalla legge 28 maggio 1997, n. 140, riconosce al dipendente che trasforma il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale il diritto di ottenere il ritorno al tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione. Il Comune può procedere alla modifica del rapporto in questione, a condizione che venga rispettato il parametro di spesa previsto dall'articolo 1 — comma 557 — della legge 27 dicembre 2006, n. 296 s.m.i.

Saranno quindi trasformati i rapporti di lavoro, in relazione alle richieste pervenute da parte dei dipendenti interessati e delle esigenze organizzative e funzionali dei settori.

Potranno inoltre essere autorizzate le richieste di trasformazione del contratto di lavoro, presentate dai dipendenti, qualora la modifica richiesta sia in riduzione dell'orario di lavoro o sia di natura temporanea.

### **Inserimento lavorativo disabili [legge 12 marzo 1999, n. 68 s.m.i.]**

Questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e, pertanto, nel presente piano occupazionale non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento.

### **Altre tipologie di contratto**

Come per gli anni scorsi e in relazione alle esigenze funzionali rilevate dai Responsabili di Area, potranno essere affidati incarichi di collaborazione, di studio, di ricerca e di consulenza a soggetti esterni, nel limite di quanto previsto dalla normativa nel tempo vigente, fermi restando i limiti di spesa annui disposti dall'articolo 3 — comma 56 — della legge 24 dicembre 2007, n. 244 s.m.i. «Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello stato (legge finanziaria 2008)».