



Comune di Gorgoglione

Provincia di Matera

Allegato 1

PIAO 2024/2026

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024-2026

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del d.l. n. 80/2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge n. 113/2021 quale nuovo strumento di pianificazione e programmazione.

Il "Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", di cui al Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30 giugno 2022, rappresenta il provvedimento attuativo delle nuove disposizioni normative.

La programmazione dei fabbisogni di personale si pone quale elemento centrale del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), per quanto previsto dall'art. 6 del DL 80/2021, nell'ambito delle strategie di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo.

In tale ottica la definizione del fabbisogno di personale è lo strumento che coniuga organicamente esigenze di funzionalità dei servizi, obiettivi programmatici e gestionali e professionalità necessarie.

Nello stesso contesto si inseriscono i contenuti del CCNL del personale del Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022, in relazione al nuovo sistema di classificazione professionale, e le "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche" che si configurano quali strumenti del processo di rinnovamento dei sistemi di amministrazione delle risorse umane.

Il d.lgs. n. 75/2017 ha innovato la disciplina degli strumenti per la programmazione assunzionale delle Amministrazioni pubbliche attraverso le modifiche apportate, in particolare, all'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001.

Con Decreto in data 8 maggio 2018, il Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha definito le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicate in Gazzetta Ufficiale il 27 luglio 2018.

Il sistema di regole che condiziona la programmazione assunzionale è attualmente composto dai seguenti limiti:

1. nuovo regime assunzionale di “sostenibilità finanziaria” della spesa di personale (introdotto dall’art. 33 del DL n. 34/2019 convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 58/2019 e successivi DPCM 17/03/2020 e Circolare attuativa del 13/05/2020);
1. valore finanziario della dotazione organica quale limite potenziale massimo di spesa (art. 6, comma 3, del D.lgs. n. 165/2001 e Linee di Indirizzo in data 08/05/2018);
1. contenimento delle spese di personale in valore assoluto, ai sensi della Legge 296/2006);
1. contenimento delle spese per lavoro flessibile nei limiti della spesa sostenuta nell’anno 2009 (art.9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L. 30 luglio 2010, n. 122).

Il DPCM – Dipartimento della Funzione Pubblica - del 17.03.2020 ha definito puntualmente quanto delineato dall’art. 33 del DL n. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58/2019. I commi 557, 557-bis e 557-quater, art. 1, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 fissano principi e vincoli per la riduzione delle spese di personale (al lordo degli oneri riflessi e dell’IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali), al fine di garantire il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare, nell’ambito della propria autonomia. Le assunzioni a tempo determinato trovano disciplina all’art. 36 del d.lgs. n. 165/2001 e all’art. 60 del CCNL 16.11.2022.

Rappresentazione della consistenza di personale a tempo indeterminato

al 31 dicembre dell'anno

e dotazione organica dell'ente al 31 dicembre 2023

con relativa spesa di personale

CAT	POSTI COPERTI AL 31 DICEMBRE		COSTO PERSONALE
	FULL TIME	PART TIME	
D	0	0	<u>0</u>
C	1	1	<u>46.349,67</u>
B	2	3	<u>82.517,69</u>
A			
TOTALI	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>7</u>

CAPACITA' ASSUNZIONALI

Ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" che, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006.

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		ANNO	VALORE	FASCIA
		2024	855	0
Popolazione al 31 dicembre		2022		
Spesa di personale da ultimo rendiconto di qualsiasi approntato [n. foglio "Spesa di personale-Dellaquila"]		2022	293.454,644	(I)
Spesa di personale da rendiconto di qualsiasi 2018			324.518,821	(a)
Calcolo successori da rendiconto di qualsiasi dell'ultimo triennio [al netto di eventuali calcoli relativi alle esenzioni 1 e 2 del foglio "Spesa di personale-Dellaquila"]		2020	1.547.427,421	
		2021	1.453.876,581	
		2022	1.638.786,351	
Media aritmetica degli aumenti di competenza delle calcole successori dell'ultimo triennio			1.584.550,431	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) classificato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2022	52.357,781	
Media aritmetica delle calcole successori del triennio al netto del FCDE			1.588.972,441	(b)
Rapporto coefficiente tra spesa di personale e calcole successori nelle [1] / [1a]				(c)
				13,84X
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed calcole successori come da Tabella 4 DM				(d)
				23,58X
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed calcole successori come da Tabella 3 DM				(e)
				33,58X

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO				
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - [5E]-[1] < a - [4H]			445.635,221	(f)
Somatoria tra spesa da ultimo rendiconto approntato e incremento da Tabella 4			445.445,861	(ff)
Personale massimo di incremento spesa di personale da Tabella 3 DM nel periodo 2020-2024		2024	35,88X	(h)
Incremento netto della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - [1-9] / [1a]			443.584,341	(i)
Reali assunzionali disponibili [art. 5, n. 2] [n. foglio "Reali assunzionali"]			0,001	(l)
Migliore alternativa tra [i] e [l] in presenza di reali assunzionali (Parere RGS)			443.584,341	(m)
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e reali assunzionali - [1-9] - [1a]			438.833,331	(m)
Confronto con il limite di incremento da Tabella 4 DM (Parere RGS) - [1-9] < [1f]			438.833,331	(n)
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno		2024	438.833,331	(o)

ENTE INTERMEDIO

I Comuni il cui rapporto fra spesa di personale e medie delle entrate correnti dagli ultimi tre rendiconti risulta compreso fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.3.2020 possono effettuare il turn over al 100%, a condizione di non incrementare il rapporto fra entrate correnti e impieghi di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvata, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per primo in ordine cronologico e ritirato rispetto all'educazione della

Calcole successori da rendiconto di qualsiasi	2021		
Calcole successori da rendiconto di qualsiasi	2022		
STIMA PREDEFINIZIONE calcole successori		2023	
Media aritmetica degli aumenti di competenza delle calcole successori dell'ultimo triennio			
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) classificato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2023	
Media aritmetica delle calcole successori del triennio al netto del FCDE			(p)
Rapporto coefficiente tra spesa di personale e calcole successori nelle da ultimo rendiconto approntato [1] / [1a]			(q)
STIMA PREDEFINIZIONE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno		2024	(p) * (q)

ENTE NON VIRTUOSO

**PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE
UMANE SULLA BASE DELLE CAPACITÀ ASSUNZIONALI
PIANO ASSUNZIONALE A TEMPO INDETERMINATO 2024-2026**

CCNL DEL 16.11.2022	POSTI COPERTI AL 31 DICEMBRE		POSTI DA COPRIRE NEL 2024		COSTO COMPLESSIVO POSTI COPERTI E DA COPRIRE
	FULL TIME	PART TIME	FULL TIME	PART TIME	
AREA DEI FUNZIONAR DELLA ELEVATA QUALIFCAZIONE			1(*)		€ 34.100,0
AREA DEGLI ISTRUTTORI	1(**)	1(+)		1(***)	€ 55.444,32
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	<u>2</u>	<u>3 (+)(****)</u>			€ 119.820,74
AREA DEGLI OPERATORI					
TOTALI	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	totale € 209.365,06

Costo spese nuove assunzioni 2024: 17.710,00 (vigile urbano)

Costo complessivo limite spesa personale 2024 :438.099,93

(*)**Area dei funzionari e delle elevata qualificazione** : 1 unità profilo funzionario tecnico (ingegnere o architetto) a 36 ore a carico del Fondo di Coesione – D.G.C. n. 127 del 21/12/2023;
(**)**Cessazione del rapporto di lavoro per collocamento a riposo dal 1 maggio 2024;**
(***)**Area degli operatori: 1 unità profilo istruttore vigilanza:** Agente di polizia locale da assumere tramite utilizzo graduatorie altri enti

(****) 1 operatore esperto dimesso il 15/03/2024

(+) 2 operatori esperti aumento ore da 15 a 30 – 1 istruttore aumento ore da 18 a 30

PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE
SULLA BASE DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI
PIANO ASSUNZIONALE A TEMPO INDETERMINATO 2024-2026

ANNO 2025

Non sono previste nuove assunzioni
totale posti all'1.1.2025 a seguito delle eventuali assunzioni del 2024

CCNL DEL 16.11.2022	<u>EX</u>	<u>POSTI</u>		<u>POSTI DA</u>		<u>POSTI</u> <u>COPERTI E</u> <u>DA</u> <u>COPRIRE</u>	<u>COSTO</u> <u>COMPLESSIV</u> <u>O POSTI</u> <u>COPERTI E DA</u> <u>COPRIRE</u>
	<u>CAT.</u>	<u>COPERTI</u>		<u>COPRIRE</u>			
		<u>FT</u>	<u>PT</u>	<u>FT</u>	<u>PT</u>		
AREA DEI FUNZIONARI DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	<u>D</u>	<u>1(*)</u>	<u>0</u>			<u>1</u>	<u>€ 34.100,00</u>
AREA DEGLI ISTRUTTORI	<u>C</u>	<u>0</u>	<u>2</u>			<u>2</u>	<u>€ 34.981,62</u>
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	<u>B</u>	<u>2</u>	<u>2</u>			<u>4</u>	<u>€ 99.899,65</u>
AREA DEGLI OPERATORI	<u>A</u>	<u>0</u>	<u>0</u>			<u>0</u>	
<u>TOTALI</u>		<u>3</u>	<u>4</u>			<u>7</u>	<u>€ 168.981,27</u>

(*) unità profilo funzionario tecnico (ingegnere o architetto) a 36 ore a carico del Fondo di Coesione – D.G.C. n. 127 del 21/12/2023, qualora non assunto al 31 dicembre 2024;

PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE
SULLA BASE DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI
PIANO ASSUNZIONALE A TEMPO INDETERMINATO 2024-2026

ANNO 2026

NON E' PREVISTA ALCUNA ASSUNZIONE

totale posti all'1.1.2026 a seguito delle eventuali assunzioni del 2024 e del 2025

CCNL DEL 16.11.2022	<u>EX</u> <u>CAT.</u>	<u>POSTI</u> <u>COPERTI</u>		<u>POSTI DA</u> <u>COPRIRE</u>		<u>POSTI</u> <u>COPERTI E</u> <u>DA COPRIRE</u>	<u>COSTO</u> <u>COMPLESSIV</u> <u>O POSTI</u> <u>COPERTI E DA</u> <u>COPRIRE</u>
		<u>FT</u>	<u>PT</u>	<u>FT</u>	<u>PT</u>		
AREA DEI FUNZIONARI DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	<u>D</u>	<u>1 (1)</u>	<u>0</u>			<u>1</u>	<u>€ 34.100,00</u>
AREA DEGLI ISTRUTTORI	<u>C</u>	<u>0</u>	<u>2</u>			<u>2</u>	<u>€ 23.175,62</u>
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	<u>B</u>	<u>2</u>	<u>2</u>			<u>4</u>	<u>€ 71.803,65</u>
AREA DEGLI OPERATORI	<u>A</u>	<u>0</u>	<u>0</u>			<u>0</u>	
<u>TOTALI</u>		<u>3</u>	<u>4</u>			<u>7</u>	<u>€ 129.079,27</u>

(1) Unità profilo funzionario tecnico (ingegnere o architetto) a 36 ore a carico del Fondo di Coesione – D.G.C. n. 127 del 21/12/2023, qualora non assunto al 31 dicembre 2025;

Le modalità di reclutamento
saranno le seguenti in ordine di priorità :

(DA STABILIRE NELLA DELIBERA DI VOLTA IN VOLTA)

- 1) MOBILITA' OBBLIGATORIA EX ART 34 BIS D.LGS. 165/2001;
- 2) SCORRIMENTO GRADUATORIA ALL'INTERNO DELL'ENTE;
- 3) SCORRIMENTO GRADUATORIE DA ALTRI ENTI;
- 4) CONCORSI;
- 5) ASMEL;
- 6) MEDIANTE UFFICIO DI COLLOCAMENTO 7)ALTRE FORME ASSUZIONALI.

Rappresentazione della consistenza di personale a tempo determinato al
31 dicembre dell'anno2023
con relativa spesa di personale

CAT	POSTI COPERTI AL 31 DICEMBRE	
	FULL TIME	PART TIME
D		
C		1(*)+1(**)
B		
A		
TOTALI		

(*) € 13.049,71 1 unità assunzioni fondi PNRR

(**) Articoli 23 CCNL e art. 1 comma 557 della legge 311/2004

**Programmazione strategica delle risorse umane
sulla base delle risorse
Piano assunzionale a tempo determinato
ANNO 2024**

CAT	POSTI DA COPRIRE AL 31 DICEMBRE		COSTO PERSONALE
	FULL TIME	PART TIME	
D			
C		1(*)+1(**) +1 (***)+1(****)	€ 46.173,41
B		1(***)	€ 13.761,00
A			
TOTALI		5	

(*) Articoli 23 CCNL e art. 1 comma 557 della legge 311/2004;

(**) art. 1 comma 557 della legge 311/2004 (12 ore)

(***) Assunzioni fondo PNRR

(****) Istruttore con profilo di vigilanza part-time (18 ore) da assumere mediante utilizzo della graduatoria di altri enti

Costo complessivo spesa personale a tempo determinato 2024 :€ 59.943,41

- per il 2025 e 2026 ad oggi non sono previste programmazioni.

Le modalità di reclutamento del personale a tempo determinato saranno le seguenti

**(la forma di reclutamento verrà stabilita nella delibera di
programmazione di volta in volta)**

- 1) **Art. 1 comma 557 della legge 311/2004;**
- 2) **Artt. 14 e 23 CCNL del 2004;**
- 3) **Articoli 90 , 92 e 110 del TUEL;**
- 4) **scorrimento graduatoria all'interno dell'ente;**
- 5) **scorrimento graduatorie da altri enti;**
- 6) **concorsi;**
- 7) **asmel ;**
- 8) **agenzia di somministrazione;**
- 9) **PNRR**
- 10) **altre forme assunzionali.**

Normativa di riferimento

La spesa del lavoro flessibile, ovvero tempo determinato, interinali, collaborazioni, lavoratori socialmente utili ecc. non potrà superare il 100% della spesa impegnata nel 2009, per i gli enti locali in regola con il comma 557 e 562 art. 1 Legge 296/2006 (50% per gli enti non in regola).

Se nel 2009 la spesa impegnata era zero, si può prendere il triennio base 2009-20082007.

In casi estremi di difficoltà per i Comuni molti piccoli si può derogare (vedasi **Cortedei Conti Sezione Autonomie n. 1/2017**).

I giudici con la deliberazione in esame enunciano un importante principio di diritto, che risolve il contrasto interpretativo sorto tra le varie sezioni in materia di lavoro flessibile relativamente all'individuazione del limite di spesa da utilizzare come riferimento - rilevante ai fini dell'applicazione dell'art. 9, comma 28 del d.l. 78/2010 convertito nella L. 122/2010 - nella specifica ipotesi in cui l'amministrazione locale non abbia effettuato assunzioni di personale con contratto di lavoro determinato nel 2009 e nemmeno nel triennio 2007-2009. Secondo il Collegio, l'Amministrazione può, con provvedimento motivato, individuare un nuovo parametro di riferimento costituito dalla spesa strettamente necessaria per fare fronte ad un servizio essenziale per l'ente, "fermo restando il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art 36 commi 2 e ss. del d.lg.s 165/2001, e della normativa contrattuale, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento"; con la stessa deliberazione i giudici dettano un altro principio di diritto che riguarda l'inclusione

della spesa per l' integrazione salariale dei lavoratori socialmente utili, nell'ambito delle limitazioni di spesa imposte dal citato art. 9, comma 28 del d.l. 78/2010, "ove sostenuta per acquisire prestazioni da utilizzare nell'organizzazione delle funzioni e dei servizi dell'ente."

DL 78/2010 – art. 9 comma 28

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 (aumento al 100% 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 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 alle regioni e 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.

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.

NUOVI PROFILI AI SENSI DEL CCNL DEL 16.11.2022

Attribuzione al personale in servizio del nuovo

profilo professionale in applicazione del

CCNL 16 novembre 2022 con decorrenza 1° aprile 2023 – art. 13, c. 3

L'art. 12, CCNL 16 novembre 2022, secondo il quale il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

AREA CCNL 16.11.2022		CATEGORIE
<i>Area degli Operatori</i>		A
<i>Area degli Operatori esperti</i>		B
<i>Area degli Istruttori</i>		C
<i>Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione</i>		D