

**Comune di Oricola
Provincia dell'Aquila**

P.I.A.O. 2024/2026

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

Sezione Organizzazione e capitale umano

Sottosezione Piano Triennale dei Fabbisogni di personale

1. Programmazione del fabbisogno del personale 2024- 2026

La presente sezione del PIAO corrisponde alla deliberazione del programma fabbisogno del personale, di competenza della giunta comunale, adempimento anch'esso transitato nel documento programmatico in oggetto (il DPR 24 giugno 2022 reca l'individuazione degli adempimenti assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, tra i quali figura il Piano dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs 165/2001). I riferimenti normativi continuano ad essere sostanzialmente gli stessi. L'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75 stabilisce che «...2. *Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima (...).*».

Il comma 2 dell'art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge del 27 dicembre 2019, n. 160 stabilisce 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 comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al disotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'art. 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. 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. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite,*

riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018».

Infine, deve richiamarsi il d.m. 17.03.2020, attuativo del citato D.L. 34/2019, recante “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*”, pubblicato nella Gazz. Uff. 27 aprile 2020, n. 108, finalizzato ad individuare i criteri della sostenibilità finanziaria della spesa del personale (valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, 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).

In definitiva, se si prescinde dalla novità dell'introduzione nel nuovo strumento di pianificazione del PIAO, le regole per la definizione del fabbisogno del personale rimangono per il resto inalterate: come negli anni scorsi, ai vincoli del cd. “*tetto di spesa*” in materia di personale, si aggiunge il nuovo criterio della “*sostenibilità finanziaria*” (decreto-legge 34/2019, articolo 33, e in sua applicazione DPCM 17 marzo 2020), in base al quale l'Ente effettua una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle proprie entrate correnti.

L'attuale assetto normativo e regolamentare in materia di personale degli enti locali richiede che la programmazione del fabbisogno del personale trovi la sua espressione coerente in due diversi momenti dell'esercizio finanziario: nel contesto dell'approvazione del DUP e nel contesto della successiva approvazione del PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione).

La Commissione Arconet in data 14.12.2022 ha chiarito, con l'intento di mettere ordine nel coordinamento delle competenze tra il PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione) e i documenti di programmazione degli enti territoriali, che al fine di quantificare le risorse finanziarie destinate alla realizzazione dei programmi dell'ente, il DUP deve fare necessariamente riferimento alle risorse umane disponibili con riferimento alla struttura organizzativa dell'ente necessaria per assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi, e alla sua evoluzione nel tempo e che, in occasione della sua approvazione unitamente a quella del bilancio di previsione, è necessario che il DUP già contempli la programmazione triennale del personale (aggiornata rispetto all'ultima programmazione), eventualmente rinviando le indicazioni analitiche non necessarie per la quantificazione delle risorse finanziarie al successivo PIAO. In definitiva, la programmazione del fabbisogno del personale viene prima sviluppata nel quadro del DUP, in coerenza con il contesto programmatico complessivo e con la capacità finanziaria dell'ente, anche in relazione all'equilibrio pluriennale di bilancio. Essa, successivamente, deve essere ulteriormente declinata a livello operativo nel PIAO. Sulla base dei conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato (2022) risulta essere pari al 18,99%; pertanto il Comune si pone al di sotto del primo “*valore soglia*” secondo la classificazione indicata dal DPCM all'articolo 4, tabella 1 (28,60%).

In termini numerici e finanziari, ciò si traduce in una “*sostenibilità finanziaria*” della spesa di personale pari ad € 406.700,00 (limite di spesa del personale da applicare all'anno 2024), mentre la dotazione organica oggetto della presente programmazione ha un costo teorico complessivo pari ad € 299.376,68, al di sotto del già menzionato limite, e dunque, pienamente sostenibile (*Cfr. successivo prospetto “*Verifica sostenibilità finanziaria spesa del personale sulla base dell'ultimo rendiconto*”). Deve poi considerarsi che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tuttora tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013, che nel nostro ente è pari ad € 259.422,10.

Di conseguenza, la spesa di personale di cui al c. 557 – art. 1 – L.292/2006 in sede previsionale per il triennio 2024-2026 si mantiene in diminuzione rispetto al valore medio del triennio 2011-2013 (€ 225.983,55).

Ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 la programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente.

La consistenza della dotazione organica è la seguente:

DOTAZIONE ORGANICA- PROGRAMMAZIONE 2024 -2026.

SERVIZIO	CATEGORIE	POSTI	POSTI IN	POSTI	COSTO TEORICO ANNUO 2023-2025	
	E PROFILI	PREVISTI	SERVIZIO	VACANTI	AL NETTO DELL'IRAP	
SEGRETARIO comunale in		1	1		42.272,34	QUOTA CONVEN. SEG
convenzione al 40%						
AREA TECNICA						
Funzionario Tecnico/E.Q.	Ex D6	1	1		62.871,20	
Istruttore -AG. POLIZIA MUNICIPALE	Ex C1	1	1		36.730,44	
AREA AMMINISTRATIVA						
Istruttore Ammin	Ex C5	1	1		55873,86	
UFF. ANAGRAFE E STATO CIV.	Ex C1	1	1		35.760,80	
AREA FINANZIARIA /PERSONALE						
Funzionario contabile/E.Q.	Ex D2	1	1		59.868,04	
OPERATORE GENERICO (dal 2025)	Ex A1	1		1	12.431,13	al 50%
SCAVALCHI PART TIME	Ex C	1			2.500,00	
ULTERIORI SPESE						
buoni pasto					3.500,00	
TOTALE	2024	8	6		299.376,68	
TOTALE	2025/2026				311.807,81	
totale spese personale 2018					303.507,46	
incremento spesa massimo	2024				103.192,54	
totale spesa con incremento massimo	2024				406.700,00	
Totale spesa 2024					299.376,68	
rispetto limite di 406.700,00			SI			
spazio finanziario per nuove assunzioni					103.192,54	

Il presente prospetto tiene conto del costo del personale al netto dell'Irap e al lordo del salario accessorio eventualmente dovuto.

La programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa, mentre termini e modalità della copertura dei posti vacanti sono come di seguito definiti:

Nel corso del 2024 l'Ente procederà:

1. A favorire il passaggio ad altro ente, mediante il ricorso alla mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs 165/2001, di un dipendente (profilo Area Istruttori ex cat. C1), attualmente adibito all'Area Demografica e Amministrativa;
2. ad attivare la mobilità interna fra Aree di un dipendente, attualmente Agente di polizia municipale (Ex cat. C1 inquadrato nell'Area di Tecnica ai servizi di vigilanza), verso l'Area Demografica e Amministrativa;
3. ad assumere un Agente di polizia municipale (ex cat C1- Area Istruttori) successivamente al perfezionamento della citata mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs 165/2001 e della mobilità interna tra aree di cui al punto 2), accedendo alle graduatorie in corso di validità di altri Enti.
4. ad attivare la progressione orizzontale all'interno della propria area per n. 1 dipendente.
5. ad attivare assunzioni a tempo determinato, qualora se ne ravvisasse la necessità mediante l'impiego di personale dipendente di altri Enti (art. 1 c. 557, legge n. 311/2004).

ANNO 2025

Nel corso del 2025 si prevede una assunzione nel profilo professionale dell'area operatore tramite reclutamento al centro per l'impiego.

ANNO 2026

Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni per l'anno di riferimento, fermo restando la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto.

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO RISPETTO DEI VINCOLI

Le spese sostenute dal Comune di Oricola per forme flessibili di lavoro nell'anno 2009 ammontano a complessivi € 25.576,57, pertanto, in sede previsionale, si ritiene rispettato tale vincolo ai sensi dell'art. 9 c. 28 del D.Lgs 78/2010.

***VERIFICA SOSTENIBILITÀ FINANZIARIA SPESA DEL PERSONALE SULLA BASE DELL'ULTIMO RENDICONTO APPROVATO. (Tabella 1)**

Il dato della popolazione è riferito al 31/12/2022.

	ANN O	VALORE	FASCI A
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno	2024		
Popolazione al 31 dicembre	2022	1.265	b
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2022 (a)	301.865,55 € (I)	
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018	(a1)	303.507,46 €	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2020	1.704.375,83 €	
	2021	1.761.965,71 €	
	2022	1.623.202,42 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		1.696.514,65 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2022	106.616,06 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)	1.589.898,59 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)		18,99%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)		28,60%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(e)		32,60%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	152.845,45 €
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	454.711,00 €
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	2024 (h)	34,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	103.192,54 €
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	0,00 €
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	103.192,54 €
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	406.700,00 €
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)	406.700,00 €