

PIANO OCCUPAZIONALE 2024-2026

ANNO 2024

Area	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	Assunzioni e COESIONE 2021-2027	
Area dei Funzionari e delle EQ	Nell'ordine di priorità: 1. Specialista in attività amministrativo contabili* 2. Ingegnere 3. Specialista informatico		FT						1	2024
COSTO COMPLESSIVO										€ 38.366,23

* Spesa eterofinanziata in deroga alla normativa sulla spesa del personale per l'attuazione del PNRR

ANNO 2025

Area	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	
	NESSUNA ASSUNZIONE									
COSTO COMPLESSIVO										0

ANNO 2026

Area	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progression e di carriera	Stabil.	
	NESSUNA ASSUNZIONE									
COSTO COMPLESSIVO										0

¹ Fatto salvo il rispetto del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ed obbligatoria di cui agli articoli 30 e 34-*bis* del d.Lgs. n. 165/2001.

1. Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato

Il Comune di Aliminusa ha previsto l'assunzione di personale a tempo indeterminato nell'ambito della propria dotazione organica da destinare esclusivamente all'attuazione delle Politiche di coesione sociale (PNRR) (in ordine di priorità) come segue:

- n. 1 profilo professionale Specialista in attività amministrativo-contabili
- n. 1 profilo professionale Ingegnere;
- n. 1 profilo professionale Specialista informatico;

L'Ente ha partecipato, con delibera di Giunta municipale n. 7 del 23 gennaio 2024, al bando per le assunzioni a tempo indeterminato a valere sulle risorse di cui all'Avviso Pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse da parte delle amministrazioni regionali delle Regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, delle città metropolitane, delle Province e dei Comuni ed Unioni di Comuni ivi situati” – pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le politiche di coesione - Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CAPCOE) Priorità 1, Azione 1.1.2 assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari. A tal fine, la dotazione organica dell'Area dei Funzionari, e dell'EQ, tenuto conto del fabbisogno al triennio 2024/2026, ai fini della partecipazione all'Avviso, è pari a n.3 e i posti vacanti nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione risultano essere n.4.

Per quanto riguarda le progressioni “in deroga” di cui all'articolo 13 comma 6 e seguenti del CCNL e dei limiti alla loro realizzazione, alla luce delle interpretazioni intervenute successivamente all'entrata in vigore del Contratto. Con i pareri classificati CFL208 e CFL209, l'ARAN ha definito le linee di indirizzo per l'interpretazione del rapporto che sussiste tra numero di assunzioni dall'esterno e numero di progressioni verticali consentite, sia durante il cosiddetto periodo transitorio di prima applicazione del nuovo ordinamento che nella fase di applicazione a regime.

Attraverso la previsione delle risorse di cui all'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022) il legislatore ha dato mandato alla contrattazione collettiva di disciplinare “speciali procedure di valorizzazione del personale”, e ha anche reso possibile lo stanziamento di apposite risorse finanziarie finalizzate a sostenerne l'applicazione, in misura non superiore allo 0,55% del m.s. 2018 – che potranno essere integralmente destinate a progressioni verticali effettuate con procedura speciale.

Di conseguenza, gli enti hanno la possibilità, verificata la sostenibilità finanziaria, di stanziare risorse contrattuali aggiuntive per le procedure speciali di progressione verticale effettuate ai sensi dell'art 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022 e dell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo del d. lgs. N. 165/2001, in una misura massima dello 0,55% del m.s. 2018 ed in coerenza con i fabbisogni di personale. Poiché tali risorse possono essere previste in forza di una disposizione di contratto collettivo nazionale, esse prescindono dalle condizioni cui è assoggettata la previsione di risorse destinate ad assunzioni ordinarie.

In aggiunta a questo budget precostituito dal CCNL, gli enti continuano ad avere la possibilità di utilizzare anche le ordinarie risorse assunzionali, rimanendo però all'interno delle previsioni di legge che regolano le assunzioni di personale. Dovranno quindi garantire in misura adeguata la salvaguardia del principio di prevalenza dell'accesso dall'esterno nell'insieme della programmazione dei reclutamenti previsti nel piano dei fabbisogni. L'Ente, alla data odierna non risulta essere nelle condizioni di procedibilità.

2. Il fabbisogno di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro

Ad oggi, non risulta prevista alcuna forma di reclutamento di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro.

3. Quantificazione risorse decentrate

Il Fondo risorse decentrate per l'anno 2024 è in corso di quantificazione. Le necessarie risorse finanziarie saranno previste nei capitoli di pertinenza, a condizione che sussista la sostenibilità della spesa già in sede di predisposizione del Bilancio di previsione 2024/2026.

Alla data odierna, non risulta ancora approvato, né il Rendiconto di gestione 2022 e neppure il Rendiconto di gestione 2023; risulta già effettuata l'attività di riaccertamento dei residui attivi e passivi per l'esercizio 2022, molti i residui attivi eliminati dell'area finanziaria, la massa passiva non risulta ancora determinata con riguardo alla presenza di debiti fuori bilancio e passività pregresse, né risultano acquisite le risultanze della verifica crediti e debiti con gli Organismi partecipati. I trasferimenti dello Stato risultano sospesi, in considerazione dell'inadempimento di legge riferito alla mancata approvazione de Bilancio 2024-2026 e dei Rendiconti 2022 e 2023. Pertanto, appare ipotizzabile che venga attivata, sussistendone le condizioni, la procedura prevista dall'art. 243/bis per

l'assunzione di un piano di riequilibrio finanziario pluriennale o le procedure di cui all'art. 246 del d.lgs. n. 267/2000.

4. I costi del fabbisogno di personale

Costo complessivo dei posti coperti e da coprire € 777.209,65

5. La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica

La nuova dotazione organica costituisce, sotto altro profilo, un documento di risulta al processo di programmazione, traducendosi in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile.

Nell'ambito delle autonomie territoriali, tale valore è costituito dalla spesa media di personale del triennio 2011/2013, di cui all'art.1, comma 557-quater della legge 296/2006 e s.m.i, determinata secondo le modalità di calcolo chiarite dalla Corte dei conti e dal Mef, fermo restando che - la spesa per le nuove assunzioni - deve essere contenuta per ciascuno degli anni del ciclo di programmazione nei limiti delle capacità assunzionali definiti in modo nuovo dal decreto del Ministro della Funzione Pubblica 17.3.2020 con il quale, dando attuazione all'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 e s.m.i, sono state approvate le nuove regole sulla capacità assunzionale dei comuni. Le nuove regole fissano dei valori soglia per fascia demografica da calcolare come incidenza della spesa del personale sulle entrate correnti, al netto del FCDE. In buona sostanza, in base al nuovo sistema ormai a regime la capacità assunzionale dell'ente locale non è calcolata in ragione del turn over bensì in termini di sostenibilità da parte del bilancio del singolo ente, in una prospettiva dinamica e tendenziale: fermo restando il principio secondo cui l'aggregato "spesa di personale" non può superare il valore determinato dal valore medio della spesa nel triennio 2011/2013, ciascun comune -indipendentemente dagli spazi di spesa che annualmente si liberano in funzione delle cessazioni- può procedere ad assunzioni di personale, entro limiti definiti in modo più stringente in base alla soglia di collocazione del singolo ente locale in una tabella predisposta dal legislatore che raggruppa gli enti in 3 categorie. Il Piano triennale, allegato al PIAO, è impostato nel rispetto della disciplina sulla capacità assunzionale introdotta dal D.L. n.34 del 2019 e disciplinata dal D.M. 17.3.2020, che prevedono il superamento del sistema del turn over e l'introduzione di un nuovo sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, determinata sulla base del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti, nettizzate dell'accantonamento al fondo per le entrate di dubbia esigibilità (FCDE). Si dà atto che il valore medio della spesa di personale nel triennio 2011/2013, calcolato ai sensi dell'art. 1, comma 557, L. 296/2006, è pari ad € 942.492,26.

Considerato che il comune di Aliminusa non ha ancora approvato né il Rendiconto della gestione 2022 e neppure il Rendiconto della gestione 2023, nel foglio di calcolo che segue, sono stati ripresi i dati riportati nella “sezione B.2 Programmazione triennale del fabbisogno di personale” del DUP 2023/2025 approvato dall’Ente, riferiti alle entrate correnti degli ultimi tre consuntivi approvati dall’Ente, 2019-2020 e 2021, ad esclusione dell’ammontare dell’FCDE 2021 inserito non da previsionale 2021, ma da assestato 2021.

Il comune di Aliminusa in base alla popolazione, si colloca nella fascia b), comprendente i comuni che devono rispettare il valore soglia del **28,60%**.

Il parametro effettivo del Comune è pari al **53,21 %** come da foglio di calcolo di seguito riportato:

	ANNO			
<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>	2024			
	ANNO		VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre (ultimo consuntivo approvato)	2021		1.111	b
	ANNI		VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2021	(a)	698.509,07 €	(I)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		(a1)		
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")	2019		1.498.741,58 €	
	2020		1.541.126,84 €	
	2021		1.516.097,02 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			1.518.655,15 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2021		205.975,41 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	1.312.679,74 €	
Spesa del personale previsionale (dati forniti dall’Ufficio personale)	2024	(a2)	738.843,42 €	

Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)		53,21%
Rapporto effettivo tra spesa di personale 2024 e entrate correnti nette (a2) / (b)		(c2)		56,29% *
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%

*il prospetto è stato integrato, altresì del rapporto riferito alla spesa del personale 2024.

Ne consegue che, essendo il valore soglia concreto del comune di Aliminusa inferiore al valore soglia di riferimento, l'Ente, allo stato, si configura come un ente **NON VIRTUOSO** e, pertanto, ai sensi del D.M. 17.3.2020 è tenuto ad adottare un percorso graduale riduzione annuale del rapporto spesa personale/entrate correnti fino al conseguire nell'anno 2025 il valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100%.

6. Vincoli di Finanza pubblica

L'Ente dovrà rispettare gli equilibri di bilancio, della gestione di competenza, di cassa e della gestione dei residui nonché i nuovi vincoli di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 dell'art. 1 della Legge di Bilancio 2019. Relativamente alla gestione finanziaria dei flussi di cassa la gestione dovrà essere indirizzata a garantire un'adeguata liquidità, volta a evitare l'utilizzo delle anticipazioni di cassa, pur tenendo conto dell'esigenza di dar corso in modo tempestivo ai pagamenti, conformemente alla normativa vigente.