

ALLEGATO D

PIANO TRIENNALE  
DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE  
2024/2026

Sotto sezione 3.3 del Piano Integrato delle attività e dell'Organizzazione 2024/2026

## ALLEGATO D

### **PREMESSA**

Il piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta per l'Ente il quadro generale delle esigenze di personale nel triennio di riferimento, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica.

Il piano deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, parallelamente agli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento. Si tratta di un adempimento obbligatorio e preliminare all'avvio di tutte le procedure di reclutamento che l'ente intende attivare per garantire la piena funzionalità dei propri servizi (art. 35, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001) mediante l'individuazione dei profili professionali necessari per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente.

Con l'introduzione dell'art. 6 D.L. n. 80/2001, conv. con L. n. 131/2021 è stata prevista la redazione da parte degli Enti locali del PIAO – Piano integrato delle attività e organizzazione, il Piano triennale dei fabbisogni del personale sarà integrato nella sezione 3.3 dello stesso.

### **Durata**

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale per il periodo 2024–2026, con aggiornamento annuale nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

L'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata.

### **Assetto organizzativo dell'ente**

Il comune di Mandatoriccio con deliberazione del Commissario n. 04 del 20/04/20218 veniva dichiarato il dissesto finanziario e che con decisione n. 15 del 29/02/2019 la Cosfel ha approvato la rideterminazione organica. Ad oggi, decorsi i termini di legge, l'Ente non è più sottoposto ai controlli centrali sulle assunzioni da parte della Cosfel.

Personale in servizio al 31/12/2023 (*anno precedente l'esercizio in corso*)

<b>Categoria</b>	<b>Numero</b>	<b>Tempo indeterminato</b>	<b>Altre tipologie</b>
Categoria A	4	4	0
Categoria B1	20	20	0
Categoria B3	0	0	0
Categoria C	3	3	0
Categoria D1	1	1	0
Categoria D3	0	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>28</b>	<b>28</b>	<b>0</b>

## ALLEGATO D

Numero dipendenti in servizio al 31/12/2023: **28**

Andamento della spesa di personale nell'ultimo quinquennio

Anno di riferimento	Dipendenti	Spesa di personale	Incidenza % spesa personale/spesa corrente
<b>2022</b>	0	766.416,02	23,47
<b>2021</b>	0	749.289,14	22,60
<b>2020</b>	0	728.430,45	24,23
<b>2019</b>	0	793.594,71	23,72
<b>2018</b>	0	738.350,45	22,07

### **1.1. Verifica eccedenze di personale al 31/12/2022**

Al fine di poter procedere alla predisposizione del Piano del fabbisogno di personale per il triennio 2024/2026, è stata effettuata la preliminare ricognizione annuale delle eccedenze e/o sovrannumero di personale, ai sensi dell'art. 33 d. lgs. n. 165/2011, come da Deliberazione di G. C. n. 19 del 21/02/2024, dalla quale risulta che l'Ente non presenta situazioni di eccedenza e/o sovrannumero di personale, anzi il personale risulta sottodimensionato.

### **Programmazione strategica delle risorse umane: verifica vincoli di spesa.**

Nel Piano del fabbisogno la dotazione organica va espressa in termini finanziari, partendo dall'ultima dotazione organica adottata, ricostruendo il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Tale programmazione è stata inserita nel Documento unico di programmazione 2024/2026 adottata con deliberazione di C.C. n. 5 del 15/03/2024, da intendersi qui integralmente riportato, secondo quanto previsto dal principio contabile 4/1, modificato, sul contenuto della SeS del Dup, nell'ambito della quale debbono essere delineati gli indirizzi generali sulla disponibilità e gestione delle risorse umane e alla sua evoluzione nel tempo in termini di spesa.

Dato atto che rispetto all'approvazione dell'ultimo fabbisogno il rendiconto di riferimento non è cambiato, ovvero l'ultimo bilancio di rendiconto approvato è quello relativo all'annualità 2022, e pertanto si possono confermati i dati del limite di spesa del precedente fabbisogno;

Attualmente gli enti locali sono principalmente soggetti alle seguenti tipologie di vincoli:

- quello generale di contenimento della spesa di personale;
- quello puntuale sulle possibilità di assunzioni, sia a tempo indeterminato sia con tipologie di lavoro flessibile.

## ALLEGATO D

Per tracciare un quadro complessivo del sistema di regole e vincoli riguardanti le spese di personale è necessario fare riferimento all'art. 1, commi 557 e seguenti, della legge 296/2006 (legge Finanziaria per il 2007) che individua le azioni affinché sia possibile 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:

- 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";
- razionalizzazione e snellimento delle strutture, anche attraverso l'accorpamento di uffici;
- contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa.

Di seguito si riportano i vincoli finanziari in relazione alle diverse tipologie di assunzione.

Il principale vincolo di natura finanziaria è costituito dal tetto di cui all'art. 1 comma 557 quater della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, che dispone, per gli enti soggetti alle regole dell'ex patto di stabilità, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013, riferimento fisso anche per gli anni successivi. Il raffronto viene effettuato sulla spesa impegnata. Si riepilogano di seguito le condizioni finanziarie particolari del Comune di Mandatoriccio, in relazione agli stanziamenti iscritti nel bilancio di previsione 2024-2026.

Rispetto del limite generale di contenimento della spesa di personale (art 1 comma 557 e seguenti Legge 296/2006):

	Media 2011/2013	Previsione 2024	Previsione 2025	Previsione 2026
Spese macroaggregato 101	816.209,29	829.049,82	837.261,72	834.707,84
Spese macroaggregato 103		0,00	0,00	0,00
Irap macroaggregato 102	53.956,00	56.724,31	57.724,31	56.724,31
Aumenti contrattuali quota annua		25.295,81	25.295,81	25.295,81
<b>Totale spese di personale (A)</b>	<b>870.165,29</b>	<b>911.069,94</b>	<b>920.281,84</b>	<b>916.727,96</b>

ALLEGATO D

		96.939,03	113.984,29	113.984,29	113.984,29
Aumenti contrattuali/spese escluse					
Spese elettorali e Istat					
Incentivi funzioni tecniche					
Incentivi recupero evasione IMU/TARI					
<b>Totale componenti escluse</b>					
(-) Componenti escluse (B)					
(-) decurtazione per spesa personale Artt.4-5 DM17.3.2020 (C)		0,00	93.891,82	93.891,82	93.891,82
<b>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B-C</b>		<b>773.226,26</b>	<b>703.193,83</b>	<b>712.405,73</b>	<b>3.566.848,00</b>

Dalle tabelle soprastanti si evince che gli stanziamenti iscritti nel bilancio di previsione rispettano il limite generale di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 commi 557/562 della L. 296/2006.

**Verifica delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato del comuni (art. 34 D.L. 34/2019 e DM 17.03.2020:**

Inoltre, il D.L. n.34/2019, articolo 33, e in sua applicazione il DPCM 17 marzo 2020 ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente. In attuazione di quanto previsto dall'art. 33, co. 2, del D.L. n. 34/2019 i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito dal Decreto attuativo 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 assestato in bilancio di previsione, nonché nel rispetto della percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale, anch'essa definita dal Decreto attuativo.

Più in dettaglio, il Decreto individua per ciascuna fascia demografica due distinte percentuali: una prima percentuale che definisce il valore-soglia, il cui rispetto abilita il Comune alla piena applicazione della nuova disciplina espansiva delle assunzioni, e una più alta percentuale che definisce il valore di rientro, come riferimento per i Comuni che hanno una maggiore rigidità strutturale della spesa di personale in relazione all'equilibrio complessivo del Bilancio.

## ALLEGATO D

Preso atto che nel Dup 2024/2026 si riporta un popolazione pari a 2.447 e dunque che il Comune si colloca nella fascia demografica f) di cui alla tabella 1 dell'art. 4 del DPCM 17/03/2020 e che, esaminati i conteggi predisposti dai competenti uffici, rispetto all'applicazione del DPCM attuativo del 17 marzo 2020, in termini di analisi delle spese di personale dell'ultimo rendiconto in rapporto alle entrate correnti medie dell'ultimo triennio (al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità), il Comune di Mandatoriccio evidenzia un rapporto di spese di personale su entrate correnti pari al 18,86%.

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia corrispondente per fascia demografica, 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, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del decreto attuativo pari al 27,60% per il Comune di Mandatoriccio;

Considerato che, ai sensi dell'art. 5, D.M. 17 marzo 2020, per i comuni "virtuosi", nel periodo 2020-2024:

- è possibile incrementare annualmente, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 allegata al decreto, 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;
- è possibile utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2019 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1;

Preso atto inoltre che sulla base dei valori corrispondenti della Tabella 2, l'incremento consentito della spesa di personale rilevata dal rendiconto 2022 è pari a 201.255,39 (i) e che questo ente ha a disposizione resti assunzionali per il quinquennio 2016-2019 pari a € 136.876,99 (I).

Rilevato che:

- la migliore alternativa tra (i) e (I) in presenza di resti assunzionali è di € 201.255,39
- per l'anno 2024 il tetto massimo della spesa di personale è pertanto pari a € 920.024,65;

Il Comune di Mandatoriccio intende procedere nel seguente modo:

### ANNO 2024

#### **1) Copertura n. 1 area Funzionari ed Elevata qualificazione - Settore finanziario- → SCAVALVO D'ECCEDEENZA EX ART. 1 COMMA 557 L. N. 331/2004.**

Dal 1° gennaio 2024 è collocato in pensione il dipendente Fazio Pasquale, responsabile del settore finanziario.

Dato atto che è in corso la procedura per l'espletamento del concorso pubblico nel Servizio Finanziario e che la Responsabilità del settore è stata attribuito al Vicesindaco, si rende necessario reperire un'unità fino al completamento delle procedure assunzionali.

#### **2) Copertura n. 1 unità area degli Istruttori – settore Polizia locale → PROGRESSIONE VERTICALE** dall'Area degli Operatori esperti (ex cat. B) all'Area degli Istruttori, in applicazione dell'istituto delle **progressioni verticali "in deroga"** previste dall'art. 13, comma 6, del nuovo CCNL del Comparto Funzioni Locali, nei limiti del residuo non ancora utilizzato dello 0,55% del monte salario 2018.

## ALLEGATO D

- 3) **Trasformazione rapporto di lavoro da part-time a tempo pieno e indeterminato**, area operatori esperti (ex cat. B) assegnati ai seguenti servizi:
  - n. 1 dipendente - Ufficio di polizia locale;
  - n. 1 dipendente - Ufficio di segreteria ;
  - n. 1 dipendente - Ufficio ragioneria;
  
- 4) **Aumento orario temporaneo dipendenti a tempo indeterminato part-time** (ex Lsu/lpu), al fine di conseguire un'articolazione del part-time meglio rispondente alle esigenze di organizzazione e svolgimento dei servizi:
  - n. 1 dipendente–ufficio protocollo–da part-time 18 ore settimanali a part-time 21 ore settimanali;
  - n. 2 dipendenti- ufficio di segreteria da part-time 18 ore settimanali a part-time 21 ore settimanali;
  - n. 1 dipendente - ufficio di Polizia Municipale da part-time 18 ore settimanali a part-time 21 ore settimanali;
  - n. 2 dipendenti - ufficio di tecnico da part-time 18 ore settimanali a part-time 21 ore settimanali;
  
- 5) **Aumento orario temporaneo** di n.3 dipendenti Area Operatori esperti (ex cat. B) di cui n.2 assegnate all'Ufficio tributi da part-time 18 ore settimanali a part-time 24 ore settimanali e n. 1 unità assegnata all'Ufficio personale da part-time 18 ore settimanali a 21 ore settimanali.
  
- 6) **Copertura n. 2 unità Area istruttori mediante assunzione a tempo determinato per 2 mesi part-time (18h) da destinare alla Polizia municipale** → costo da finanziare con i proventi dall'art. 208 CDS, utilizzo graduatoria vigente approvata per le medesime finalità.

Atteso che la spesa occorrente per la nuova dotazione organica dell'Ente è pari ad € 598.519,70 per l'annualità 2024 e che il limite di spesa del personale è al di sotto della spesa media 2011/2013 pari ad € 773.226,26;

### ANNO 2025

- 1) **Copertura n. 1 unità area operatori esperti a tempo indeterminato e a tempo pieno– settore manutentivo.**

Inoltre si dà atto che l'ente ha partecipato all'Avviso pubblico del 21 novembre 2023 PN Capacità per la Coesione 2021-2027 per l'acquisizione di manifestazioni di interesse per nuove assunzioni negli enti territoriali del Sud richiedendo n. 1 unità area Funzionari con profilo “specialista in attività amministrative e contabili”.

Dato atto che:

- questo Ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2024-2026 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento, essendo già coperta la figura;
- questo Ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2024-2026 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- che è stato acquisito il parere del Revisore dei Conti, reso con verbale n. 18 del 20.02.2024.