

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2024-2026

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2023– 2025

Le modalità di calcolo della spesa per categoria

Partendo dal recente rinnovo contrattuale previsto dal CCNL Funzioni Locali, sottoscritto in data 16/11/2022, per ciascuna categoria giuridica di ingresso, con esclusione degli emolumenti imputabili ai vari fondi del salario accessorio, gli importi sono rappresentati dalla seguente tabella:

AREA	EX CATEGORIA	SPESA ANNUA TEORICA
AREA OPERATORI	A	€ 25.471,26
AREA OPERATORI ESPERTI	B1	€ 26.431,64
AREA DEGLI ISTRUTTORI	C	€ 29.706,50
AREA DEI FUNZIONARI	D1	€ 32.233,06

Il quadro dei vincoli assunzionali e della spesa di personale

La vigente normativa, come già anticipato, prevede che non possono procedere ad assunzioni di personale di qualsiasi tipo, le Amministrazioni che:

1. non hanno conseguito un risultato di competenza non negativo come risultante dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto di gestione (art. 1 comma 821 Lg. 30/12/2018 nr. 145);
2. non hanno ridotto le spese di personale rispetto al valore medio del triennio **2011/2013** (art. 1, comma 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
3. non hanno effettuato la ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale o situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.);
4. non hanno approvato il Piano delle Azioni Positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
5. non hanno adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150);
6. non hanno rispettato gli obblighi previsti in materia di certificazione del credito (art. 9 comma 3 bis D.L. 29/11/2008 nr. 185);
7. non hanno rispettato gli obblighi previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto di gestione, del bilancio consolidato (art. 9, comma 1 quinquies D.L 113/2016 come modificato dall'art. 1, comma 904 Lg. 145/2018);

Con riferimento al parametro di virtuosità di cui al **punto 1)**, giova ribadire che, conformemente alle disposizioni abrogative introdotte dalla legge di bilancio 2019, così come specificato nella circolare del 14/02/2019 del MEF nr. 3, a decorrere dall'esercizio 2019, cessano di avere applicazione, per le regioni a statuto speciale, le province autonome e gli enti locali, le sanzioni conseguenti al mancato rispetto del saldo non negativo dell'anno 2018 e dell'equilibrio di bilancio a decorrere dall'anno 2019.

Il Comune di BARBARIGA ha comunque rispettato il pareggio di bilancio, ai fini dei vincoli di finanza pubblica, per l'esercizio finanziario 2023, come desumibile dal prospetto della verifica

degli equilibri allegato al **Rendiconto di Gestione 2023** (allegato 10 del D.Lgs. 118/2011).

Con riferimento al parametro di virtuosità di cui al **punto 2)**, si evidenzia che la spesa di personale (calcolata sulla base delle voci individuate dall'art. 1, comma 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, e delle indicazioni della circolare n. 9 del 17 febbraio 2006 della Ragioneria Generale dello Stato), ha avuto il seguente andamento negli anni **2011-2012-2013**, registrando, pertanto, un valore medio riferito al triennio pari a **€ 289.334,52**;

	2011	2012	2013
SPESA MEDIA TRIENNIO 2011-2013	€ 289.334,52		

Come si evince dalla "Relazione dell'organo di revisione al rendiconto per l'esercizio finanziario 2023", la spesa di personale riferita all'anno **2023, (pari ad € 218.088,64)** rientra nei limiti previsti dall'art. 1, comma 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, e risulta, pertanto, rispettato il parametro di cui al precedente **punto 2)**.

Con riferimento al rispetto dei parametri di cui ai punti **da 3) a 5)**:

- la ricognizione annuale delle eccedenze ha evidenziato - come attestato da apposite certificazioni prodotte dai Responsabili dell'Ente agli atti della U.O. Risorse Umane - che presso il Comune di Barbariga non risultano, **per l'anno 2024**, eccedenze di personale;
- il Comune di Barbariga ha predisposto a il Piano triennale delle azioni positive del Comune di Barbariga per gli anni 2024/2026 da approvare formalmente con il presente PIAO.
- Con deliberazione di G.C. n. 003 del 08 Gennaio 2024 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2024/2026.

Con riferimento, infine, ai parametri di virtuosità di cui ai punti **da 6) e 7)**, risultano rispettate le condizioni previste dalla vigente normativa.

- Bilancio di previsione 2024/2026 approvato con Delibera di Consiglio Comunale n. 003 del 03/01/2024;
- Rendiconto anno 2023 approvato con Delibera di Consiglio Comunale n. 7 del 28/03/2024;

Il calcolo della capacità assunzionale 2024 – 2026

Il quadro normativo di riferimento

Gli Enti Locali per oltre un decennio sono stati sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn-over. La capacità per gli amministratori locali di gestire efficaci politiche per il personale è stata fortemente condizionata dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l'autonomia organizzativa. Il risultato che ne è

conseguito, su sistema – paese, è stata una consistente riduzione del personale del comparto delle autonomie locali, una riduzione del valore medio delle retribuzioni

e un notevole incremento dell'età media del personale.

Ai fini di consentire agli Enti Locali di disporre di strumenti che possano assicurare il mantenimento dei livelli qualitativi dei servizi offerti, è stata avviata negli ultimi anni la revisione delle principali fonti normative che regolano il processo di programmazione del fabbisogno di personale, da ultimo riformate dal D. Lgs. 75/2017. In attuazione dell'art. 17 comma 1 lett. q) della legge delega, che stabilisce il principio del *“progressivo superamento della dotazione organica come limite alle assunzioni, fermi restando i limiti di spesa anche al fine di facilitare i processi di mobilità”*.

In tale contesto è intervenuto il c.d. Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019) che all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento dei vincoli assunzionali fondati sul turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti, come di seguito meglio specificato:

- **L'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019 n. 34**, nel testo risultante dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dall'art. 1, comma 853, lett. a), b), e c), della legge 27 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, ha apportato significative modificazioni alle facoltà assunzionali dei Comuni, stabilendo 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 di 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..”*

- **Il Decreto 17 marzo 2020** del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e Finanze ed il Ministro dell'Interno ha individuato i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, ed ha individuato 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.

- **In data 8 giugno 2020** è stata emanata dal Ministero per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze ed il Ministero dell'Interno, **la circolare sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019** in materia di assunzioni di personale che ha fornito puntuali indicazioni applicative relative al citato Decreto attuativo.

Calcolo incidenza rispetto al valore soglia

I residenti del Comune di Barbariga al 31/12/2023, sono 2.328, pertanto l'Amministrazione si colloca nella fascia demografica tra 2.000 e 2.999 abitanti, per i quali è previsto un valore soglia pari al 27,60% del rapporto tra le spese di personale e le entrate correnti.

Il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti è inferiore al valore soglia, così come di seguito rappresentato:

Entrate Correnti

ENTRATE CORRENTI -RENDICONTO	2021	2022	2023
Titolo 1	1.112.508,33	1.162.874,72	1.223.802,19
Titolo 2	93.475,02	196.355,78	97.803,98
Titolo 3	211.152,68	290.410,02	269.804,72
TOTALE ENTRATE	1.417.136,03	1.649.640,52	1.591.410,89
MEDIA TRIENNIO 2021/2023			1.552.729,15
FCDE (assestato) 2023			20.588,76
MEDIA ENTRATE 2020-2022 AL NETTO FCDE	1.532.140,39		

SPESA DI PERSONALE		
Denominazione	Codici di bilancio	Rendiconto 2023
Redditi da lavoro dipendente	-U.1.01.00.00.000	341.980,58
Serv.supporto UT mediante conv.Collegio Geometri	U.1.04.01.02.000	4.800,00
TOTALE		346.780,58

PIANO TRIENNALE FABBISOGNI PERSONALE 2024/2026 RENDICONTO 2023	
Numeratore (SPESE DI PERSONALE ULTIMO RENDICONTO)	346.780,58
Denominatore (MEDIA ENTRATE 2021/2023 AL NETTO FCDE)	1.532.140,39
PERCENTUALE	22,64%

Potenziale capacità assunzionale

In base al secondo comma dell'art. 4 del D.M. del 17/03/2020, i Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo

rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia.

Ai sensi dell'art. 5 del D.M. su menzionato, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'articolo 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'articolo 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente tabella, 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'articolo 4 comma 1:

NUMERO ABITANTI AL 31.12.2023	2.328
--------------------------------------	--------------

TABELLE DEL DM 17 MARZO 2020 DA VISIONARE PER INDIVIDUARE I VALORI SOGLIA DI RIFERIMENTO DELL'ENTE								
FASCIA	POPOLAZIONE	TABELLA 1	TABELLA 3	TABELLA 2				
		VALORE SOGLIA	VALORE SOGLIA	2020	2021	2022	2023	2024
A	0-999	29,50%	33,50%	23%	29%	33%	34%	35%
B	1000-1999	28,60%	32,60%	23%	29%	33%	34%	35%
C	2000-2999	27,60%	31,60%	20%	25%	28%	29%	30%
D	3000-4999	27,20%	31,20%	20%	25%	28%	29%	30%
E	5000-9999	26,90%	30,90%	17%	21%	24%	25%	26%
F	10000-59999	27,00%	31,00%	9%	16%	19%	21%	22%
G	60000-249999	27,60%	31,60%	7%	12%	14%	15%	16%
H	250000-1499999	28,80%	32,80%	3%	6%	8%	9%	10%
I	1500000>	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

IL COMUNE DI BARBARIGA SI COLLOCA AL DI SOTTO DELLA PERCENTUALE DELLA TABELLA 1

FASE 1 - APPLICAZIONE TABELLA 1	PTFP 2024/2025/2026 rendiconto 2023
Numeratore (spesa personale 2023)	346.780,58
Denominatore (media entrate 2021/2023)	1.532.140,39
PERCENTUALE DEL COMUNE DI BARBARIGA	22,64%
Percentuale Tabella 1	27,60%
Valore massimo teorico	76.090,16
TOTALE TABELLA 1 (1.532.140,39 X 27,60%)	422.870,74

FASE 2 - APPLICAZIONE TABELLA 2	PTFP 2024/2025/2026 rendiconto 2023
Spese di personale 2018 (+)	370.989,33
Percentuale di Tabella 2	30%
Valore massimo teorico (+)	111.296,79
TOTALE TABELLA 2 (=)	482.286,12

RESTI DEI CINQUE ANNI ANTECEDENTI AL 2020	1.804,13
--	-----------------

FASE 3 - VERIFICA PREFERENZA RESTI O SPAZI TABELLA 2 (Nota RGS)	PTFP 23/24/25 rendiconto 2023
TOTALE CON DEROGA RESTI ASSUNZIONALI	372.793,46
<i>di cui resti</i>	<i>1.804,13</i>
TOTALE CON APPLICAZIONE SPAZI TABELLA 2	482.286,12
<i>di cui maggiori spazi</i>	<i>111.296,79</i>
ESITO PREFERENZA TABELLA 2	482.286,12

FASE 4 - MAGGIORI SPAZI IN APPLICAZIONE TABELLA 1 O TABELLA 2	PTFP 23/24/25 rendiconto 2023
Somma per assunzioni IN PIU' a tempo indeterminato RISPETTO ALLA SPESA STORICA (ultimo rendiconto)	76.090,16

FASE 5 - SPESA MASSIMA OBIETTIVO ANNO	PTFP 23/24/25 rendiconto 2023
Spese di personale (ultimo rendiconto)	346.780,58
Spazi per NUOVE ASSUNZIONI a tempo indeterminato	76.090,16
VALORE "SOGLIA" DA NON SUPERARE	422.870,74

SPESA PERSONALE PRESUNTIVA (NOZIONE D.M.) ANNO 2024/Previsione di bilancio 2024 al netto di:	
a) quota compartecipazione alla spesa del S.C. a carico dei comuni convenzione,	398.201,00
b) contributo Stato a sostegno oneri del tratt.to ec. S.C.	
c) spese per elezioni eu/cons. referendarie	
SPAZI PER ULTERIORI ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO ANNO 2024	24.669,00

Si evidenzia, infine, che l'art. 7 del Decreto Attuativo dell'art. 33, comma 2, del DL 34/2019 prevede che la **maggior spesa** per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 **non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.**

MAGGIORE SPESA DEDUCIBILE C. 557 (ART. 7 C. 1 D.M. 17/03/2020)	69.043,03
---	------------------

Previsione delle Cessazioni nel triennio 2024/2026

Nel corso dell'anno 2023 si sono verificate le seguenti cessazioni:

ANNO	CESSAZIONI
2023	-----

Tenuto conto delle informazioni in possesso dell'Amministrazione in merito al personale che matura il diritto alla pensione, nonché in base a dati statistici sull'incidenza delle cessazioni per dimissioni volontarie, sono state preventivate nel triennio le seguenti cessazioni:

ANNO	CESSAZIONI
2024	-
2025	-
2026	-
TOTALE	-

La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2024/2026

La programmazione del fabbisogno di personale è stata predisposta previa rilevazione del fabbisogno presso le U.O. dell'Ente, le quali hanno:

- Indicato, ai sensi dell'art. 6, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il contingente di personale necessario allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti (documentazione agli atti del Servizio Informativo del personale);
- Attestato, a seguito della ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 6, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165), tramite apposite certificazioni agli atti del Servizio personale, l'assenza di eccedenze e situazioni di sovrannumerarietà.

I contenuti del presente documento sostituiscono, con riferimento alla programmazione degli anni 2023 e 2024, quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione/aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale a tempo indeterminato.

PIANO TRIENNALE DELLE ASSUNZIONI 2024/2026

La manovra occupazionale per il triennio 2024/2026 è orientata alle direttrici di seguito indicate:

- Garantire, in coerenza con le linee programmatiche di mandato dell'Amministrazione Comunale, i servizi al cittadino e la continuità dei servizi comunali;
- Garantire un organico sufficiente a garantire il corretto funzionamento degli uffici comunali;

Acquisizioni di personale a tempo indeterminato – Triennio 2024/2026

Per l'anno 2024, 2025 e 2026 non è prevista l'acquisizione di personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Le assunzioni a tempo determinato del triennio 2024/2026

A termini dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...".

VINCOLI NORMATIVI (ART. 9 COMMA 28 D.L. 78/2010)

VINCOLI DI NATURA FINANZIARIA	RIFERIMENTI	NOTE
Spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009)	- Art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione Pubblica, Circolare n. 5/2013 (p. 7); - Corte Conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.	Modifiche introdotte dal D.L. n. 90/2014

I comuni possono ricorrere a contratti di lavoro flessibile nel limite del 50% della spesa a tale fine sostenuta nell'anno 2009 (situazione non verificatasi nell'anno 2009 presso il Comune di Barbariga).

Per gli enti che nel 2009 non hanno sostenuto **alcuna spesa per contratti di lavoro flessibile**, il limite è dato dalla **media del triennio 2007/2009** (Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7);- Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015). Situazione anche questa non verificatasi presso il Comune di Barbariga.

Ulteriormente, qualora l'ente non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali riferite a rapporti di lavoro flessibile né nel 2009, né nel triennio 2007/2009, è comunque consentita una spesa per nuovi contratti di lavoro flessibile per far fronte a servizi essenziali (Corte Conti, Sezione Autonomie, delibera n. 1/2017).

Tenuto conto che il Comune di Barbariga ha in corso un incarico – assegnato ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004 formalizzato con deliberazione della Giunta Comunale n. 145/24.12.2023 - che prevede il servizio dell'Agente di P.L. in numero di 8 (otto) ore settimanali per l'intero anno 2024 e per una spesa complessiva di **€. 8.103,00** oneri riflessi compresi, **si determina un ulteriore spesa per l'anno 2024.**

Ciò alla luce dell'assenza – con decorrenza dal 03/04/2024 - di una figura di categoria C/1 inserita nell'Area Amministrativa (giusto il provvedimento di presa d'atto dell'interdizione anticipata dal lavoro per maternità ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett.a) e commi 3 e 5 del decreto legislativo n. 151/2001) che si protrarrà fino al 02 novembre 2024.

L'ulteriore spesa è determinata con riferimento a una figura professionale di categoria C/1 – Area degli Istruttori - a 18 (diciotto) ore settimanali per mesi 6 (sei) **il cui costo complessivo ammonta a €. 7.441,67 oneri riflessi a carico ente compresi.**

LIMITI SPESA LAVORO FLESSIBILE/ANNO 2024

Importo totale della spesa impegnata nell'anno 2009 ovvero l'importo medio del triennio 2007-2009 ovvero determinazione dell'ente per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale	Importo totale della spesa prevista nell'anno 2024 (Agente di P.L. 8/h.sett.li)
€ 15.544,67	€. 8.103,00