



ALLEGATO C

Comune di Gombito
Provincia di Cremona

PIANO TRIENNALE

DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

2024-2026

PREMESSA NORMATIVA

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

“2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al comma 1, 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 dubbi 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 predetto valore soglia. 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 di cui al primo periodo 50 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 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”. Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, anche in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 562, L. n. 296/2006;

L'ente risulta essere sopra soglia ovvero il rapporto fra la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata e la spesa del personale anno 2023 calcolata secondo i criteri stabiliti dall'art.1 del Decreto parial 30,32% risulta essere al di sopra del valore soglia per fascia demografica di appartenenza (29,5%).

Allo stesso tempo, il rapporto risulta essere al di sotto del valore indicato nella Tabella 3 dell'art.6 del DPCM per fascia demografica di appartenenza pari al 33,50%.

Pertanto, così come indicato dall'art. ART.6 C.3 DPCM, "I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 del presente articolo non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato."

Limiti di spesa ex art. 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296

Visto l'art. 1, cc. 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n°296 (Legge finanziaria 2007), i quali contengono la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti a patto di stabilità fino al 2015, prevedono che:

- ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti "assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: (...) b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale 53 delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali" (comma 557);
- costituiscono spese di personale anche quelle "sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipanti o comunque facenti capo all'ente" (comma 557-bis);
- in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione (comma 557-ter);
- gli enti assicurano, nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011 – 2013 (comma 557-quater).

LA DOTAZIONE ORGANICA

La dotazione organica dell'ente, cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente, formulate tenendo conto delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018, è la seguente:

AREA AMMINISTRATIVA/ FINANZIARIA				
	Area	Nominativo	Macro Competenze	Tempo di lavoro
1	FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFIC.	Alberichi Emanuela	Segreteria – demografici – Rup – Protocollo in caso di assenza del personale incaricato.	36/36
2	ISTRUTTORI	Attualmente vacante, in quanto la dipendente Locatelli Umberta, è stata collocata in comando presso altra PA	Ragioneria – tributi – cimitero- personale	36/36
3	ISTRUTTORI	Scorsetti Alice	Ragioneria – tributi – cimitero - personale	36/36
4	ISTRUTTORI	Arpini Gilberto In regime di scavalco di eccedenza	Tributi	2/36
AREA TECNICA				
5	ISTRUTTORI	Polonini Matteo In regime di scavalco di eccedenza	Responsabile Area Tecnica	6/36
6	ISTRUTTORI	Piacentini Enrico	Agente Polizia Locale – supporto ufficio tecnico – guida scuolabus - protocollo	36/36
7	OPERATORI ESPERTI	Attualmente vacante, per collocazione a riposo dal 21.10.2023	Operaio – cantoniere – seppellitore – autista scuolabus	

CONCLUSIONI

1. Alla data odierna si prevede, con riferimento al triennio 2024-2026, l'assunzione di n. 1 Operatore Esperto previa valutazione del rispetto dei vincoli delle normative vigenti;
2. Nell'anno in corso non è prevista alcuna progressione fra le aree (ai sensi dell'articolo 13 commi 6°, 7°, 8° CCNL 2019- 2021).
3. Nell'organico del Comune di Gombito non si rilevano eccedenze di personale rispetto alla programmazione del fabbisogno in essere;