

Allegato 4

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano:

Sotto sezione: Piano triennale del fabbisogno del personale;

LA GIUNTA COMUNALE

VISTI:

- Part. 89 D. Lgs. n. 267/2000 il quale, al comma 5, prevede testualmente “Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti. Restano salve le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari”;
- Part. 91 D. Lgs. n. 267/2000 il quale recita “1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale. 2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze. 3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente;
- Part. 48 D. Lgs. n. 267/2000 il quale prevede che la Giunta compie tutti gli atti rientranti ai sensi dell'articolo 107, commi 1 e 2, nelle funzioni degli organi di governo, che non siano riservati dalla legge al consiglio e che non ricadano nelle competenze, previste dalle leggi o dallo statuto, del sindaco;
- Part. 19, comma 8 della legge 28 dicembre 2001 n. 448 il quale prevede che “A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”;
- L'art. 6 D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. 25 maggio 2017 n. 75 il quale, ai commi 2 e 3, dispone “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 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. 3. 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 e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7

agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente”;

VISTO il nuovo CCNL funzioni locali 2019/2021 sottoscritto in data 16.11.2022;

VISTE le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, ai sensi dell'art. 6 ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come inserito dall'art. 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75;

RILEVATO che le predette linee di indirizzo definiscono, per le amministrazioni pubbliche, una metodologia operativa di orientamento nella predisposizione del Piano triennale del fabbisogno del personale da adattare, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore; in particolare, gli enti territoriali opereranno nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

ATTESO che il Piano triennale di Fabbisogno di personale, come indicato nelle suddette Linee guida, deve essere definito in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio dell'ente, nonché definito in armonia con gli obiettivi fissati nel ciclo della performance;

ATTESO altresì che il concetto di fabbisogno del personale implica un'attività di analisi sotto un duplice profilo riferito sia alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla missione dell'amministrazione nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica, sia alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa ed agli obiettivi da realizzare;

CONSTATATO inoltre che l'articolo 6 D. Lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 4 D. Lgs. n. 175/2017 ha introdotto elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica non più intesa quale contenitore rigido dal quale partire per la definizione del PTFP e in grado di condizionare le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate, ma come valore finanziario di spesa potenziale massima finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze dell'ente (entro il quale va ricompresa la spesa del personale in servizio e quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'art. 20, co. 3, D. lgs. n. 75/2017);

VISTO il Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, recante “Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi” (c.d. decreto crescita), convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, che, all'articolo 33, dispone un nuovo regime assunzionale per regioni a statuto ordinario e comuni;

VISTO, in particolare, l'art. 33 del sopra richiamato decreto il quale, al comma 2 stabilisce: *«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 di sotto 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»;

VISTO il decreto attuativo del 17.03.2020 del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, in vigore dal 20.04.2020 di attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, che 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, e 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;

VISTA la Circolare n. 1374 del 08/06/2020 emanata dal Ministro della Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministero delle Finanze e dell'Interno che detta linee di indirizzo e interpretative delle novelle normative introdotte

PRESO ATTO che:

- in data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 2 dicembre 2021, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;
- in data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 9 febbraio 2022, è stato pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6, comma 6 del decreto legge decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;

RILEVATO altresì che il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti, stabilisce, all'art. 2, comma 1, in combinato disposto con l'art. 6 del Decreto medesimo che reca le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del Decreto stesso e ciascuna Sezione è a sua volta ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale;

DATO ATTO che:

- il Comune di Cascia, alla data del 31/12/2023 ha meno di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale;
- il Comune di Cascia, alla data del 31/12/2023, conta una popolazione residente inferiore a 5.000 abitanti e pertanto rientra nella definizione di piccoli comuni di cui all'articolo 1, comma 2 della Legge 158/2017;
- Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 44 del 15.11.2023, è stato approvato il Documento Unico di programmazione Semplificato per il triennio 2024-2026;
- Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 58 del 28.12.2023, è stato approvato il bilancio di previsione per il triennio 2024-2026;

Visto che sono attualmente in corso di espletamento le selezioni concorsuali per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 Istruttore Amministrazione/Addetto Stampa – ex categoria C – posizione economica C1 - da assegnare all'Area Turismo e di n. 1 Istruttore Direttivo – ex categoria D – posizione economica D1 – con

funzioni di Comandante dell' Area Vigilanza (part-time 50 per cento), approvate con la precedente propria deliberazione n. 160 del 24.11.2022 relativa all'aggiornamento del fabbisogno triennale del personale – Piano occupazionale 2022

Atteso che è intendimento di questa Amministrazione procedere all'aggiornamento della programmazione del fabbisogno del personale relativamente all'anno 2024;

Visto che il Documento Unico di programmazione Semplificato per il triennio 2024-2026, nella parte relativa alla programmazione del fabbisogno del personale 2024/2026, riporta il calcolo della capacità assunzionale, dopo l'approvazione del rendiconto di gestione esercizio 2022, in conformità al decreto-legge 34/2019, articolo 33 e al DPCM 17 marzo 2020;

RICHIAMATA la deliberazione del Consiglio Comunale n. 22 del 31.05.2023 con la quale è stato approvato il rendiconto della gestione esercizio finanziario 2022;

DATO ATTO che il Comune di Cascia è compreso nella fascia demografica d) comuni con popolazione da 3.000 a 4.999 abitanti e che, il valore soglia, nel rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti, che consente l'incremento delle spese di personale è fissato nella misura del 27,20% (articolo 4, comma 1, Tabella 1);

VERIFICATO che:

- ✓ la spesa di personale calcolata ai sensi dell'articolo 2, comma 1, D.P.C.M. desunta dal rendiconto 2022, così come meglio specificato dalla citata circolare n 1374 del 08/06/2020 è pari a complessivi € 1.460.512 e il valore medio delle entrate correnti desumibili dagli ultimi tre rendiconti di gestione approvati, corrispondenti agli anni 2020, 2021 e 2021 al netto dell'accantonamento al Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità (F.C.D.E.) come assestato in bilancio 2022 di € 658.578, è pari a € 5.565.944;
- ✓ il Comune di Cascia presenta la seguente percentuale pari al 26,24 % come rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione così come da indicazioni della citata circolare n 1374/2020.

ACCERTATO che, pertanto, che il Comune di Cascia risulta collocato sotto soglia per fascia rispetto alla Tabella 1 approvata con il decreto del 17/3/2020 essendo il riferimento pari a 26,24% e che rispetta i parametri di virtuosità di cui all'art.33, comma 2, del d.l.30.04.2019, n.34 e relativo Decreto Interministeriale del 17.03.2020, in quanto il rapporto tra le spese per il personale dell'anno 2022 e le entrate del triennio 2020/2022 si pone al di sotto del valore soglia determinato al 27,20%,

RILEVATO che l'art. 5 del Decreto Interministeriale del 17.03.2020 dispone quanto segue "1. 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 2, 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";

PRESO ATTO che, in base alla tabella 2 sopra citata, le percentuali di riferimento per i comuni da 3.000 a 4.999 abitanti sono le seguenti:

anno 2020 19,0% ;
anno 2021 24,0% ;
anno 2022 26,0% ;
anno 2023 27,0% ;
anno 2024 28,0%;

Visto che da tale calcolo risulta una capacità assunzionale di € 53.425,31 che consente, pertanto, di programmare, l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di un Funzionario di Elevata Qualificazione Profilo Professionale Esperto Contabile, assunzione questa indispensabile in vista del pensionamento della Responsabile dell'Area Finanziaria e Personale, previsto con decorrenza 01.11.2024

Atteso, inoltre, che è intendimento di questa Amministrazione, ai fini di una più efficiente organizzazione lavorativa dell'Area di Vigilanza, considerata la preminente vocazione turistica di questo Ente, di disporre un aumento dell'orario lavorativo di due Istruttori di Vigilanza assunti a tempo parziale misto, da 33,33 per cento a 66,66 per cento;

ATTESO che questo Ente risulta rispettoso delle condizioni previsti dalla normativa vigente per poter procedere legittimamente all'assunzione di personale e precisamente:

- ha rispettato, nell'anno precedente, la disciplina contenuta nell'art. 1 comma 557 della legge n. 296/2006 che stabilisce, ai fini del concorso delle autonomie locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, l'obbligo per gli enti già sottoposti al patto di stabilità interno (ora pareggio di bilancio) di assicurare la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione delle spese relative ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia;
- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti, ai sensi dell'art. 9 comma 3 bis, D.L. n. 185/2008;
- ha approvato il bilancio di previsione 2024/2026 e il rendiconto di gestione 2022 e trasmesso alla banca dati delle amministrazioni pubbliche le relative informazioni;
- ha adottato il Sistema di misurazione e valutazione della performance con Deliberazione di Giunta Comunale n. 43 del 21.06.2011 e lo strumento esecutivo di gestione corrente bilancio con deliberazione della giunta comunale n. 77 del 14.06.2021;
- non ha dichiarato il dissesto e non presenta condizioni di squilibrio come emerge dal rendiconto di gestione 2022;
- ha rispettato il limite di spesa del personale rispetto alla media del triennio 2011-2013 (art. 1, comma 557-ter della legge 296/2006);

RICHIAMATE le seguenti deliberazioni assunte dalla giunta comunale:

- n. 153 del 21.11.2023 relativa alla ricognizione del personale eccedentario dai singoli settori dell'ente ai sensi dell'art. 33 D. Lgs. n. 165/01 con esito negativo;
- n. 154 del 21.11.2023 relativa all'approvazione del Piano delle azioni positive 2024-2026;

PRECISATO che la programmazione del fabbisogno è comunque suscettibile di revisione in ragione di sopravvenute esigenze connesse agli obiettivi dati ovvero in relazione alle limitazioni o ai vincoli normativi e/o di finanza pubblica o di rispetto degli equilibri di bilancio, che regolamentano le capacità occupazionali nella pubblica amministrazione;

ACQUISITO il parere favorevole del Revisore dei Conti;

VISTI:

- il T.U. 18 agosto 2000, n. 267, recante: "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali";
- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- il vigente "Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi";
- i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Regioni – autonomi e locali;

VISTI i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile espressi dal Responsabile dei servizi interessati ai sensi dell'art. 49 D. Lgs. N. 267/2000, così come sostituito dall'art. 3, co. 1, lett. b), D.L. 10 ottobre 2012, n. 174, convertito con modificazioni, dalla L. 7 dicembre 2012, n. 213.

DELIBERA

DI APPROVARE, come di fatto approva, le premesse di cui in narrativa costituenti parti integranti e sostanziali del presente provvedimento;

DI APPROVARE il Piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2024-2026 e il relativo piano occupazionale 2024-Sezione 3:Organizzazione e capitale umano - Sotto sezione: Piano triennale del fabbisogno del personale, come segue:

PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2024:

- Assunzione a tempo pieno e indeterminato di un Funzionario di Elevata Qualificazione Profilo Professionale Esperto Contabile, con decorrenza 01.06.2024;
- Variazione dell'orario lavorativo di due Istruttori di Vigilanza assunti a tempo parziale misto, da 33,33 per cento a 66,66 per cento;

DI DARE ATTO che la spesa derivante dal presente atto trova copertura nel bilancio di previsione 2024/2026

DI PRECISARE che la programmazione del fabbisogno è comunque suscettibile di revisione in ragione di sopravvenute esigenze connesse agli obiettivi dati ovvero in relazione alle limitazioni o ai vincoli normativi e/o di finanza pubblica o di rispetto degli equilibri di bilancio, che regolamentano le capacità occupazionali nella pubblica amministrazione;

DI PUBBLICARE il presente Programma Triennale del Fabbisogno di Personale in "Amministrazione trasparente", sottosezione "Personale" – "Dotazione Organica";

DI TRASMETTERE il contenuto del presente provvedimento alle RSU e alle OO.SS. maggiormente rappresentative ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 21/5/2018;

DI DICHIARARE il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134-4[^] comma – del D.lgs. 267/2000 stante l'urgenza di provvedere.