

SOTTOSEZIONE 3.3: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP)

3.3.1 - Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023:

TOTALE: n. 111 unità di personale

di cui:

- n. 110 a tempo indeterminato
- n. 1 Segretario Generale
- n. 0 a tempo determinato
- n. 109 a tempo pieno
- n. 1 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 24 cat. D oggi Area dei funzionari/ Elevata qualificazione *così articolate:*

- n. 1 con profilo di Istruttore Direttivo Informatico;
- n. 3 con profilo di Istruttore Direttivo Contabile;
- n. 5 con profilo di Istruttore Direttivi Amministrativi;
- n. 4 con profilo di Assistente Sociale;
- n. 6 con profilo di Istruttore Direttivo Tecnico;
- n. 3 con profilo di Istruttore Direttivo di Vigilanza;
- n. 2 con profilo di Avvocato.

n. 54 cat. C oggi area Istruttori *così articolate:*

- n. 12 con profilo di Istruttore amministrativo;
- n. 6 con profilo di Istruttore Contabile;
- n. 13 con profilo di Istruttore Tecnico;
- n. 23 con profilo di Agente di Polizia Locale.

n. 10 cat. B oggi area Operatori esperti *così articolate:*

- n. 6 con profilo di *Collaboratore amm.vo*;
- n. 1 con profilo di Centralinista;
- n. 3 con profilo di Operaio specializzato;

n.22 cat. A oggi area Operatori *così articolate:*

- n. 9 con profilo di esecutori;
- n. 13 con profilo di operai.

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Pur avendo approvato il fabbisogno del personale sotto il profilo meramente finanziario all'interno del DUP 2024/2026 giusta delibera n°68 del 18/12/2023, in sede di formazione del nuovo Piano Integrato di attività e organizzazione - PIAO, di cui all'articolo 6 del D.L. n. 80 del 2021, si provvede alla revisione delle previsioni del fabbisogno del personale in relazione ai dati consuntivati al 31.12.2022 della spesa del personale e delle entrate dei primi 3 titoli del bilancio a seguito dell'approvazione del Consuntivo 2022, nonché in considerazione dei mutati assetti interni.

Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

In attuazione di quanto previsto dall'art. 33, comma 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.

Il DM 17 marzo 2020 attuativo della normativa, all'art 2 individua la "Spesa del personale" come somma degli impegni di competenza per la spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (ove ancora in essere), per la somministrazione di lavoro, per gli incarichi di cui all'articolo 110 del TUEL, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Per ultimo rendiconto della gestione approvato, si intende "il primo rendiconto utile approvato in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale (...)" (v. Corte conti, Sez. contr. Emilia Romagna, delibera 29 giugno 2020, n. 55).

Dai dati derivanti dall'ultimo consuntivo approvato per l'anno 2023 è stata elaborata la verifica del rispetto del c.d. valore soglia.

2023	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2023		4.751.138,01	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	19.160.951,91	18.614.394,33	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	18.881.968,03		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	17.800.263,06		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2023		1.380.049,38	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		27,57%	

Tenuto conto dei valori-soglia individuati dal DM 17 marzo 2020, ciascun Comune può determinare la propria capacità assunzionale a tempo indeterminato applicando le regole differenziate per le tre casistiche di seguito elencate:

1. Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti bassa (per i quali il rapporto spesa/entrate, è inferiore al valore-soglia individuato dal Decreto per la propria fascia demografica), che possono utilizzare le percentuali di crescita annuale della spesa di personale per maggiori assunzioni a tempo indeterminato;
2. Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti intermedia, (per i quali il rapporto spesa/entrate è superiore al valore-soglia individuato dal Decreto per la propria fascia demografica, ma inferiore al valore di rientro), che devono fare attenzione a non peggiorare il valore di tale incidenza;
3. Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti elevata, (per i quali il rapporto spesa/entrate è superiore al valore di rientro individuato dal Decreto per la propria fascia demografica), che devono attuare politiche di contenimento della spesa di personale in relazione alle entrate correnti.

L'ente rientra nella seconda casistica.

È importante chiarire che i Comuni che si trovano in questa condizione non sono soggetti ad alcun divieto assunzionale. Come precisato infatti dalla Corte dei Conti, sez. Sicilia, del n.131/2020: "gli enti caratterizzati da elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti secondo le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 e del relativo decreto attuativo del 17 marzo 2020 (c.d. "non virtuosi") non sono, per ciò solo, privati di ogni facoltà di effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, ma l'entità dei relativi spazi assunzionali deve essere determinata in misura tale da risultare compatibile con il percorso di graduale riduzione annuale del rapporto di sostenibilità finanziaria che gli stessi sono chiamati a compiere"

Si tratta dei Comuni con un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti intermedia, ai quali è richiesto di non peggiorare il valore di tale incidenza. Il Decreto individua, all'art. 6, comma 3, la fattispecie dei Comuni per i quali l'incidenza della spesa

di personale sulle entrate correnti si colloca in posizione intermedia rispetto ai valori soglia definiti dalla tabella sottostante: questi Enti, in ciascun esercizio di riferimento, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. Conseguentemente, nell'eventualità di una dinamica incrementale delle entrate, i Comuni che si trovano nella fascia intermedia potranno corrispondentemente aumentare anche la spesa di personale prevedendo un numero di assunzioni superiore a quello delle cessazioni.

Questa lettura è confermata dalle indicazioni rese in sede consultiva dalla Corte dei Conti, sez. Veneto, del. n. 15/2021, secondo cui: "un ente intermedio... - ovvero il cui rapporto, ai sensi dell'art. 33, co. 2, del D.L. n. 34/2019, fra spese di personale (come da ultimo rendiconto) e la media delle entrate correnti nel triennio al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, sia pari a una percentuale compresa fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.03.2020 attuativo dello stesso D.L. n. 34/2019 - potrà effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato eventualmente anche coprendo il turn over al 100% e cumulando i resti assunzionali a condizione che:

- non sia superato il valore soglia determinato dal rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto approvato
- l'ente, mediante i propri strumenti di programmazione, abbia ponderato attentamente la sostenibilità dell'onere conseguente alla provvista di personale in un'ottica pluriennale che tenga in debita considerazione il livello delle entrate correnti e il rapporto tra queste e la spesa corrente, assicurando, dunque, stabili equilibri di bilancio anche in chiave prospettica".

COMUNE DI	GRAGNANO
POPOLAZIONE	29000
FASCIA	F
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-14999999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

Pertanto alla luce di quanto esposto l'ente ha formulato una previsione circa il budget previsione del personale per gli anni 2024-2025-2026.

Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

La spesa di personale per il triennio 2024-2026 derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 (o anno 2008): Euro 5.515.058,86
spesa di personale prevista , ai sensi del comma 557 (o 562), per l'anno 2024: Euro 4.806.657,88

Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Su tale materia, si evidenzia che il comma 28 dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010, come modificato dall'articolo 11, comma 4bis, del Decreto Legge n. 90/2014, convertito con modificazioni nella legge n. 114/2014, ha stabilito che, a decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni pubbliche in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui al comma 557 dell'art. 1 della legge n. 296/2006 possono avvalersi di personale con rapporto di lavoro flessibile nel limite del 100 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

L'art. 16, comma 1-quater, del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160 stabilisce l'esplicita esclusione dal tetto alla spesa per il lavoro flessibile di cui al succitato comma 28 dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010 degli incarichi a contratto conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1, del TUEL.

La spesa per il fabbisogno di personale a tempo determinato sostenuta nell'anno 2009 risulta quantificata per un importo pari ad € 45.710,00, pertanto nell'anno 2024 tale somma rappresenta il limite di spesa per tale tipologia contrattuale.

Preso atto che è stata prevista l'assunzione di n. 1 Funzionario amministrativo, Area dei funzionari/Elevata qualificazione part time 18h settimanali al 50%, dal 01 settembre 2024, con profilo di "Capo Ufficio Gabinetto", e n. 1 Istruttore amministrativo part time 18h settimanali, al 50% dal 1 dicembre 2024, per un valore complessivo per l'anno 2024 di € 7.614,85 e per l'anno 2025 di € 36.458,32.

Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

L'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da note dei Responsabili dei settori acquisite agli atti del Settore Finanziario dalle quali risulta che non sussistono situazioni di sopra numerosità di personale, anche temporanea, nell'ambito dei contingenti relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e di livello apicale e che, non risultano, con riferimento alle esigenze funzionali e finanziarie, eccedenze di personale.

Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle

- Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale si attesta che il Comune di Gragnano non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale;
- l'ente ha approvato ai sensi dell'art. 227 del d.lgs. n.267/2000 in data 30/04/2024 il Rendiconto della gestione per l'anno 2023;

Stima del trend delle cessazioni:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2024: N. 11, di cui:

- n. 2 Istruttore tecnico - Area Istruttori ex cat. C;
- n. 2 Istruttore Direttivo Tecnico - Area dei funzionari/ E.Q. ex cat. D;
- n. 4 Istruttore Amministrativo - Area Istruttori ex cat. C;
- n. 1 Esecutore amministrativo - Area Operatori esperti ex cat. B;
- n. 1 Esecutori - Area Operatori ex cat. A;
- n. 1 Istruttore Tecnico - Area Istruttori ex cat. C;

ANNO 2025: n. 5 di cui:

- n. 2 Istruttore Tecnico - Area Istruttori ex cat. C;
- n. 1 Istruttore di Vigilanza - Area Istruttori ex cat. C;
- n. 2 Operatore - Area Operatori ex cat. A;

ANNO 2026: n. 8, di cui:

- n. 1 Istruttore Contabile - Area Istruttori ex cat C;
- n. 1 Istruttore Amministrativo - Area Istruttori ex cat C;
- n. 2 Operatore - Area Operatori ex cat. A;
- n. 4 Istruttore di Vigilanza - Area Istruttori ex cat. C

Certificazioni dell'Organo di revisione:

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta all'Organo di revisione per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. _____ del _____

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:

Si procederà a eventuali mobilità interne del personale dipendente, nel rispetto del criterio dell'esigibilità delle mansioni per categoria contrattuale, in relazione alle necessità evidenziate dai Servizi, in coerenza con gli obiettivi strategici e gestionali assegnati.

b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti e/o procedure di mobilità volontaria.

Considerate le esigenze manifestate dai Servizi nonché gli obiettivi strategici dell'ente, si indicano di seguito le assunzioni previste nel triennio, nonché le relative modalità di copertura.

Resta ferma l'obbligatorietà dell'espletamento preventivo delle procedure di cui all'art. 34-bis del D.lgs. 165/2001 nei casi previsti e, dal 1.1.2025, anche della mobilità volontaria ex art. 30 del D.lgs. 165/2001, fatte salve eventuali modifiche normative.

PIANO DEI FABBISOGNI PER L'ANNO 2024 CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO -MODIFICA DATA DI IMMISSIONE IN SERVIZIO PER:

- N° 1 posto area istruttori amministrativi da collocare nell'ufficio biblioteca da reperire mediante l'istituto della mobilità con decorrenza da novembre 2024;
- N° 1 posto area istruttori amministrativi da collocare nell'ufficio ambiente da reperire mediante l'istituto della mobilità con decorrenza da novembre 2024;
- N° 1 posto area istruttori amministrativi da collocare nell'ufficio protocollo /urp da reperire mediante l'istituto della mobilità con decorrenza da novembre 2024;
- N° 1 posto elevate qualificazioni da reperire mediante concorso con decorrenza da novembre 2024 da collocare nel settore difesa del suolo;
- N° 3 istruttori tecnici da collocare presso l'ufficio lavori pubblici (1) e l'ufficio dell'edilizia privata (2) da reclutati mediante concorso con decorrenza settembre 2024;
- N° 1 operatori esperti amministrativi da collocare presso l'ufficio dei messi comunali mediante mobilità volontaria e/o scorrimento di graduatoria in corso di validità con decorrenza novembre 2024;
- n°1 unità funzionario di elevate qualificazione da acquisire mediante l'istituto della mobilità intercompartimentale compensativa da settembre 2024;
-

PIANO DEI FABBISOGNI PER L'ANNO 2024 CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO -CONFERMA DATA DI IMMISSIONE IN SERVIZIO PER :

- N° 1 posto elevate qualificazioni tecnico da reperire mediante l'istituto della mobilità con decorrenza da ottobre 2024 da collocare nel settore edilizia privata;
- N. 2 posti di Istruttore di Vigilanza - mediante scorrimento di graduatoria in corso di validità con decorrenza da ottobre 2024;

PIANO DEI FABBISOGNI PER L'ANNO 2024 CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO-ASSUNZIONI GIA' AVVENUTE:

- n. 2 Assistenti Sociali sono state già immesse in servizio con decorrenza 03.06.2024 mediante scorrimento di graduatoria di altri enti, tali assunzioni sono etero finanziate dal Ministero del Lavoro sulla base del contributo per potenziamento servizi sociali comunali finalizzato al rispetto del livello essenziale delle prestazioni di assistenza sociale definito da un operatore ogni 5.000 abitanti e un ulteriore obiettivo di servizio definito da un operatore ogni 4.000 abitanti.

PIANO DEI FABBISOGNI PER L'ANNO 2024 CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO -MODIFICA DATA DI IMMISSIONE IN SERVIZIO PER

- n° 1 funzionario di elevate qualificazione al 50% staff sindaco con decorrenza da settembre 2024 e fino alla conclusione del mandato del sindaco;
- n°1 area istruttori amministrativo al 50% staff sindaco con decorrenza da dicembre 2024 fino alla conclusione del mandato del sindaco;

Non sono previste assunzioni per gli anni 2025-2026

Alla luce di quanto descritto si rappresenta il prospetto sul rispetto delle capacità assunzionali

2024	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2024		4.750.235,52	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	19.160.951,91	18.614.394,33	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	18.881.968,03		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	17.800.263,06		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2023		1.380.049,38	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		27,56%	

2025	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2025		4.625.327,69	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	19.160.951,91	18.614.394,33	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	18.881.968,03		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	17.800.263,06		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2022		1.380.049,38	

RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI	26,84%
--	---------------

2026	IMPORTI		DEFINIZIO NI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2026		4.297.595,32	definizion e art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	19.160.951,91	18.614.394,33	definizion e art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	17.800.263,06		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	18.881.968,03		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2022		1.380.049,38	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		24,94%	

PARERE TECNICO E CONTABILE FAVOREVOLE

Gragnano 19.08.2024

Responsabile del Settore Finanziario
Anna Curci

