



Comune di Cosio Valtellino

Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2024-2026

sottosezione relativa a:

Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Per oltre un decennio le assunzioni a tempo indeterminato nei Comuni sono state regolate dal meccanismo del turn-over parziale (possibilità di sostituire con nuove assunzioni solo una quota limitata del personale cessato).

Soltanto nel triennio 2017/2019 i Comuni hanno progressivamente riacquisito un maggiore margine per le sostituzioni di personale, e in particolare:

- la possibilità di sostituire integralmente il personale che cessa dal servizio (turn-over al 100%);
- la possibilità di effettuare le sostituzioni anche in corso d'anno, senza dover attendere l'esercizio finanziario successivo al pensionamento/cessazione del dipendente da sostituire;
- la possibilità di cumulare la capacità assunzionale residua degli ultimi cinque anni (c.d. resti assunzionali).

Questo sistema ha poi subito una radicale riforma nel 2020, in attuazione di quanto previsto dal c.d. Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019) che, all'articolo 33, ha introdotto un nuovo sistema di calcolo della capacità assunzionale per i Comuni (comma 2) e per le Città metropolitane (comma 1bis), prevedendo il superamento del turn-over e l'introduzione del criterio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

La disciplina di dettaglio per i Comuni è contenuta nel Decreto attuativo DPCM 17 marzo 2020, che ha fissato la decorrenza del nuovo sistema per il calcolo della capacità assunzionale al 20 aprile 2020 nella circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 13 maggio 2020 contiene i principali indirizzi applicativi del Decreto.

Di seguito si analizzano i limiti, gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'amministrazione.

Analisi della spesa di personale

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

Ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge Finanziaria gli Enti sottoposti al patto di stabilità 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 di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013

	Media 2011/2013	Previsione 2024	Previsione 2025	Previsione 2026
Spese macroaggregato 101	802.763,98	797.318,16	752.077,00	752.077,00
Spese macroaggregato 103	0,00	3.000,00	3.000,00	3.000,00
Irap macroaggregato 102	54.282,38	52.118,00	47.655,00	47.655,00
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo	0,00	0,00	0,00	0,00
Altre spese: da specificare.....	0,00	0,00	0,00	0,00
Altre spese: da specificare.....	0,00	0,00	0,00	0,00
Altre spese: da specificare.....	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale spese di personale (A)	857.046,36	852.436,16	802.732,00	802.732,00
(-) Componenti escluse (B)	83.530,62	163.443,68	122.420,18	122.420,18
(-) maggior spesa per personale a tempo indet. Artt.4-5 DM17.3.2020 (C)	0,00	0,00	0,00	0,00
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B-C	773.515,74	688.992,48	680.311,82	680.311,82
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562)				

Dettaglio delle voci escluse	Media 2011/2013	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata DALL'esercizio precedente (alla luce della nuova contabilità)		45.084,16		
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale diretto	0,00	6.615,00	6.615,00	6.615,00
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	0,00	3.000,00	3.000,00	3.000,00
Eventuali oneri derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi	10.088,27	49.872,52	53.933,18	53.933,18
Spese per il personale appartenente alle categorie protette	12.314,24	28.400,00	28.400,00	28.400,00
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni	54.282,38			
Incentivi per la progettazione		20.000,00	20.000,00	20.000,00
Incentivi per il recupero ICI	3.050,00			
Diritti di rogito	3.795,73	3.832,00	3.832,00	3.832,00
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanza n. 16/2012)		6.640,00	6.640,00	6.640,00
Totale componenti escluse	83.530,62	163.443,68	122.420,18	122.420,18

Calcolo capacità assunzionali (art. 33 D.L. 34/2019 – DPCM17/03/2020)

Il primo passaggio da effettuare per la verifica delle capacità assunzionali è l'individuazione dei valori soglia di appartenenza.

POPOLAZIONE	5558
FASCIA	e
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	26,90%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	30,90%

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%

Successivamente, prendendo a riferimento gli ultimi dati relativi al Rendiconto 2022, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 18 del 24 aprile 2023, viene calcolato il rapporto tra la spesa di personale e la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate di cui agli ultimi tre rendiconti approvati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da utilizzare per la verifica del rispetto della soglia prevista dalla Tabella 1.

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2022		713.341,50	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	3.545.316,66	3.554.779,39	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	3.417.565,61		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	3.701.455,90		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2021		106.300,00	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		20,69	

Raffrontando la predetta percentuale, con i valori soglia di cui alle tabelle 1 e 3 del D.P.C.M. 17/03/2020, emerge che il Comune di Cosio Valtellino si colloca al di **sotto del valore soglia stabilito per la propria fascia demografica.**

Il Decreto Ministeriale e la Circolare applicativa chiariscono che tali Comuni possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato (2022) per assunzioni di personale a tempo indeterminato, alternativamente:

- a) sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia;
- b) nel rispetto della dinamica di crescita delimitata dalla tabella 2 di cui all'art. 5, che individua le percentuali massime di incremento annuale della spesa di personale.

Pertanto al fine di verificare quale delle due modalità di incremento della spesa di personale possano essere utilizzate da questo Ente si rende necessario, in primo luogo, determinare l'incremento teorico massimo di cui alla lettera a)

FASE 1 - APPLICAZIONE TABELLA 1	PTFP 24/25/26 rendiconto 2022
Numeratore	713.341,50
Denominatore	3.448.479,39
Percentuale Tabella 1	26,90%
Valore massimo teorico	214.299,46
TOTALE TABELLA 1	927.640,96

Successivamente si procede al calcolo secondo i valori percentuali indicati nella tabella 2 del D.P.C.M. 17/3/2020.

FASCE DEMOGRAFICHE		% Incremento				
da	a	2020	2021	2022	2023	2024
0	999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
1.000	1.999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
2.000	2.999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
3.000	4.999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
5.000	9.999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
10.000	59.999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
60.000	249.999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
250.000	1.499.999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
1.500.000	50.000.000	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%
Abitanti al 31.12						
2023		5558				
% incremento		17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%

FASE 2 - APPLICAZIONE TABELLA 2	PTFP 24/25/26 rendiconto 2022
Spese di personale 2018	794.873,02
Percentuale di Tabella 2	26%
Valore massimo teorico	206.666,99
TOTALE TABELLA 2	1.001.540,01

Si fa presente che l'art. 5, comma 2, del Decreto attuativo consente ai Comuni che rispettano il valore-soglia la possibilità di impiegare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, pari per questo Ente ad € 10.935,05, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2.

Su questo punto specifico la Ragioneria Generale dello Stato, con nota RGS n. 12454/2021, ha affermato che i due metodi di calcolo sono alternativi tra loro e non cumulativi, per cui nel caso di opzione da parte del Comune per la facoltà concessa dall'art. 5, comma 2, i resti assunzionali non si sommano, ma si sostituiscono agli spazi assunzionali ricavabili in applicazione della tabella n. 2 del Decreto, pertanto non si sono considerati i resti assunzionali.

A questo punto è necessario raffrontare i valori emersi e determinare la soglia massima di aumento della spesa di personale:

Tabella applicata	Valore massimo teorico
Tabella 1	927.640,96
Tabella 2	1.001.540,01

Dal prospetto sopra riportato emerge che per il Comune di Cosio Valtellino il limite di spesa per il personale da applicare all'anno 2024 è pari **ad € 927.640,96**.

Tale limite viene confermato anche per gli anni 2025 e 2026.

Per concludere per gli anni 2024/2026 le capacità assunzionali si riassumono come segue:

	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
Limite di spesa	927.640,96	927.640,96	927.640,96
Spesa di personale prevista	760.137,00	757.077,00	757.077,00

Rilevazione delle eccedenze di personale

L'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Pertanto, prima di definire il fabbisogno di personale per il triennio 2024/2026, è necessario procedere ad una ricognizione del personale in esubero rispetto alle risorse umane in servizio.

Considerato il personale attualmente in servizio, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, non si rilevano situazioni di personale in esubero.

Lavoro flessibile art. 9 comma 28 D.L. 78/2010

In relazione a quanto previsto dalla normativa in materia si evidenzia che il limite di spesa per lavoro flessibile dell'anno 2009 è pari ad **€ 20.484,00**

Assunzioni obbligatorie L. 68/1999

Per quanto riguarda le assunzioni obbligatorie di cui alla legge n. 68 del 12.03.1999, ed alla direttiva della Funzione Pubblica n. 1/2019, la quota di assunzione obbligatoria per il Comune di Cosio Valtellino risulta regolarmente coperta.

Verifica rispetto dei vincoli in materia di assunzioni

Per il triennio 2024/2026 la definizione della programmazione del fabbisogno di personale si interseca con una pluralità di presupposti normativi, il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e, in particolare:

- a) aver adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017 (art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001);
- b) aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001);
- c) aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006);
- d) aver approvato il Piano delle Performance (art. 10, comma 5, D.Lgs. n. 150/2009);
- e) aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, commi 557 e seguenti della L. n. 296/2006);
- f) aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di 30 gg. dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla BDAP (il vincolo permane fino all'adempimento. È fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi del vincolo);
- g) aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati (art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008); il divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento.

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.

Alla luce di quanto evidenziato nel presente documento, si attesta che il Comune di Cosio Valtellino non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

Programma delle assunzioni 2024 2026

Anno 2024

Personale a tempo indeterminato:

n. 1 Funzionario amministrativo – Area funzionari (CCNL 16/11/2022) da destinare al Servizio 1 Affari generali, Finanza e Tributi, decorrenza presunta: **dicembre 2024**, al fine di ricoprire il posto rimasto vacante a seguito delle dimissioni di un dipendente assunto tramite concorso pubblico svoltosi nel 2023, la cui sostituzione non è stata possibile per esaurimento della graduatoria disponibile. Si pertanto alla copertura di tale posto alternativamente mediante mobilità esterna, utilizzo graduatoria di altri enti, assunzioni mediante concorso pubblico. Si precisa che le modalità sopra riportate non verranno attuate in ordine cronologico ma secondo criteri che consentano di ottenere risultati adeguati e rapidi per la copertura dei servizi.

n. 1 Funzionario tecnico – Area funzionari (CCNL 16/11/2022) da destinare al Servizio 2 - Edilizia Privata Urbanistica Sue, al fine di ricoprire il posto vacante a seguito delle dimissioni di un dipendente con decorrenza 16 dicembre 2024. Si procederà alla copertura di tale posto alternativamente mediante mobilità esterna, utilizzo graduatoria di altri enti, assunzioni mediante concorso pubblico. Si precisa che le modalità sopra riportate non verranno attuate in ordine cronologico ma secondo criteri che consentano di ottenere risultati adeguati e rapidi per la copertura dei servizi.

Lavoro flessibile

n. 1 Istruttore amministrativo – Area degli Istruttori (CCNL 16/11/2022) da destinare al Servizio 1 Affari generali, Finanza e Tributi, per il periodo **da ottobre a dicembre 2024** con orario di lavoro parziale di 20 ore settimanali (55,56%) stante la cronica carenza di personale. Si procederà alla copertura di tale posto mediante utilizzo graduatoria di altri enti, altre forme di lavoro flessibile o assunzioni mediante concorso pubblico. Si precisa che le modalità sopra riportate non verranno attuate in ordine cronologico ma secondo criteri che consentano di ottenere risultati adeguati e rapidi per la copertura dei servizi.

n. 1 Funzionario tecnico – Area funzionari (CCNL 16/11/2022) da destinare al Servizio 2 - Edilizia Privata Urbanistica Sue nelle more della conclusione della procedura la copertura del posto previsto nella dotazione organica vigente, orario di lavoro a tempo parziale. Si procederà alla copertura di tale posto mediante scavalco di eccedenza nel limite della somma di € 4.735,00 a disposizione.

Anno 2025

Personale a tempo indeterminato:

Nel corso dell'esercizio è prevista la cessazione di un dipendente per raggiungimento dell'età pensionabile.

Si presume di procedere ad attivare le procedure di assunzione solo nell'esercizio 2026.

Lavoro flessibile

Non previsto

Anno 2026

Personale a tempo indeterminato:

n. 1 Istruttore tecnico – Area degli Istruttori (CCNL 16/11/2022) da destinare al Servizio 3 Lavori Pubblici, Territorio e Manutenzioni, a copertura del posto lasciato vacante dal dipendente in pensione. Le modalità di copertura del posto verranno definite in sede di approvazione del piano triennale 2025/2027.

Lavoro flessibile

Non previsto.