



**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE**

2024-2026

**(ART. 6, COMMI DA 1 A 4, DEL DECRETO LEGGE
9 GIUGNO 2021, N. 80, CONVERTITO,
CON MODIFICAZIONI, IN LEGGE 6 AGOSTO 2021,
N. 113)**

**AGGIORNAMENTO ED INTEGRAZIONE DELLA
SOTTOSEZIONE 3.3**

**“Piano triennale del fabbisogno del personale
2024/2026”**

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

PREMESSA:

Con la presente modifica, si procede all'aggiornamento ed integrazione della sottosezione 3.3 del PIAO (approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 80 del 27.06.2024), al fine anche di prevedere eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale, ed alla luce del disposto di cui all'art. 1, comma 557, della Legge n.311/2004.

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

Premessa

Si rinvia a quanto riportato nella sezione 3.1, riportandone i dati complessivi:

- n. 29 unità di personale, compresi n.6 ex lsu stabilizzati in posizione soprannumeraria, di cui:
 - n. 29 a tempo indeterminato
 - n. 0 a tempo determinato
 - n. 23 a tempo pieno
 - n. 6 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO

n. 3 AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE:

n. 9 AREA DEGLI ISTRUTTORI

n. 16 AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI

n. 1 AREA DEGLI OPERATORI

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

PREMESSA

L'articolo 8, comma 1, del DM 30 giugno 2022, n. 132 descrive il rapporto tra il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e i documenti di programmazione finanziaria delle Pubbliche Amministrazioni, stabilendo che "il Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del presente decreto assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto".

Con la presente sezione del PIAO 2024/2026 dell'Ente, si intende aggiornare la programmazione dei fabbisogni di personale per il corrispondente triennio 2024/2026, tenendo conto delle sopravvenute esigenze assunzionali dell'Amministrazione. Nel presente PTFP sono così indicate, ai sensi dell'art. 6, comma 2, ultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001, 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. Considerato che con Deliberazione n. 17/2019, esecutiva ai sensi di legge, il Consiglio Comunale ha dichiarato lo stato di dissesto finanziario, le politiche assunzionali del Comune di Sant'Arpino sono assoggettate al preventivo controllo centrale della Commissione per la finanza e gli organici degli Enti Locali (COSFEL).

In esito al dissesto, l'Ente ha dovuto rideterminare con deliberazione della Giunta Comunale n. 11/2021 la dotazione organica, approvata dalla COSFEL con Decisione n. 60 del 23.06.2021.

Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 13 del 29.09.2021 è stato approvato il bilancio

CESSAZIONI PREVISTE NEL TRIENNIO 2024/2026

Ex categorie	Nuovo Sistema di classificazione professionale	In servizio al 31/12/2023	Cessazioni previste nel			Totale cessati nel triennio 2024/2026	In servizio al 31/12/2025
			2024	2025	2026		
D	Area Funzionari EQ	3	1	0	0	1	2
C	Area Istruttori	9	1	0	0	1	8
B	Area Operatori esperti	10	4	0	0	4	6
A	Area Operatori	1	0	0	0	0	1
TOTALE		23	6	0	0	6	17

CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE

Nella stesura della presente sezione si è preliminarmente tenuto conto degli obblighi di contenimento della spesa ricadenti su questa Amministrazione, come previsti dall' art. 1, comma 557, 557-bis e 557- quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

<i>Art. 1, comma 557, 557-bis e 557- quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296</i>	<p>Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno 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:</p> <p><i>lettera abrogata;</i> razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale 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.</p> <p>Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.</p>
---	--

Preso atto che l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti, il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557- quater, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è come di seguito calcolato:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 C. 557 L. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 1.865.590,68	€ 1.879.849,62	€ 1.835.487,66	€ 1.860.309,32

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

L'art. 33, comma 2, del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n.

8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, prevedendo:

“2. 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’articolo 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. (...omissis...)”;

Il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all’art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, 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, nonché 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;

Le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all’art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020.

La Circolare ministeriale sul DM attuativo dell’art. 33, comma 2, del Decreto-legge n.

34/2019 in materia di assunzioni di personale, ha fornito indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale/entrate correnti;

In ultimo si deve tener conto dell'art. 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 e della rilevata non applicabilità dell'art. 1, comma 424, della legge 190/2014 e dell'art. 5, del d.l. 78/2015, relativa al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta;

Alla luce della normazione innanzi richiamata è possibile procedere alla verifica della situazione dell'Ente. A tal fine si è ritenuto opportuno procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni, come previste dal DM 17 marzo 2020, nonché della peculiare situazione dell'Ente.

Si riportano di seguito i calcoli effettuati ai fini della determinazione degli spazi finanziari a disposizione dell'Ente per assunzioni a tempo indeterminato.

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Calcolo del rapporto tra spesa di personale e la media delle entrate correnti

L'art. 1 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la 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.

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

- per **spesa del personale** si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 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 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;
- **entrate correnti**: media degli accertamenti di competenza riferiti alle 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.

L'art. 57, comma 3-*septies* del D.L. 104/2020, prevede che, a decorrere dall'anno 2021, le spese di personale riferite alle assunzioni finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse, non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente.

Il D.M. 21 ottobre 2020, prevede inoltre, che in presenza di convenzioni di segreteria tra enti, ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa.

Il calcolo del valore medio delle entrate correnti dell'ultimo triennio (2021/2022/2023) al netto del fondo crediti dubbia esigibilità come risultante dal rendiconto di gestione approvato (esercizio finanziario 2023) è il seguente:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE

Entrate correnti ultimo triennio	2021	2022	2023
Dati da consuntivi approvati	€ 6.761.815,15 (a)	€ 7.222.336,42 (b)	€ 7.530.315,46 (c)
FCDE 2023	€ 1.124.686,44 (d)		
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	€ 6.046.802,57 (a-d)+(b-d)+(c-d)/3		

Siffatto valore medio deve essere rapportato alla **spesa del personale**, come risultante dall'ultimo schema di rendiconto di gestione approvato, che risulta essere pari a € **1.054.070,87**.

Il rapporto di incidenza percentuale tra spesa del personale e media entrate per il Comune di Sant'Arpino risulta essere il seguente:

Spese del personale 2023/Media entrate triennio precedente al netto del FCDE

€ 1.054.070,87/€ 6.046.802,57= 17,43 %

L'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- comuni con meno di 1.000 abitanti
- comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
- comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
- comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
- comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
- comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
- comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
- comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
- comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre

Il Comune di Sant'Arpino si colloca nella fascia demografica di cui alla lettera f) avendo circa 15.113 abitanti.

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto -legge n. 34 del2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti (tab. 1);
- i valori calmierati, da applicare per l'anno 2023 e 2024, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024 (tab. 2);
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale (tab. 3).

FASCIA DEMOGRAFICA	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 - DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 - DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella 3 -DM 17 marzo 2020
f)	10.000-59.999	27 %	22 %	31 %

Sulla base della normativa vigente, i Comuni possono così collocarsi nelle seguenti casistiche:

FASCIA 1. Comuni virtuosi

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

FASCIA 2. Fascia intermedia.

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 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio.

Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 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 in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Il Comune di Sant'Arpino, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera f) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 17,43% si colloca nella FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI - poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1 (27 %).

Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma solo entro il valore calmierato previsto per l'anno 2024 di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite non rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006. L'ente deve inoltre continuare a rispettare rigorosamente il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 o 562 della legge 296/2006, con le medesime regole di sempre, ma le maggiori assunzioni consentite non rilevano ai fini del rispetto di tale limitazione.

Calcolo dell'incremento teorico

Lo spazio finanziario teorico aggiuntivo per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale/entrate correnti, è il seguente:

(Media entrate al netto FCDE * % tabella 1) – (meno) Spese di personale 2023

(€ 6.046.802,57* 27 %) – (meno) € 1.054.070,87= € 578.565,82

con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di Euro 1.632.636,69.

Calcolo dell'incremento calmierato

Il legislatore, per il periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, come previsto dalla tabella 2 del DM, inteso come percentuale massima di incremento della spesa del personale registrata dall'Ente nell'anno 2018.

Dato atto che la spesa di personale registrata nel 2018 per il Comune di Sant'Arpino, ammonta a € 1.777.003,38 mentre la percentuale di crescita della spesa del personale prevista dalla tabella 2 del DM 17 marzo 2020 è individuata per il 2024 nel 22%, l'incremento calmierato per ulteriori assunzioni per il Comune di Sant'Arpino è il seguente:

Spese del personale 2018*Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente**€ 1.777.003,38 * 22 % = € 390.940,74**

individuando una ulteriore "soglia" di spesa pari a Euro 2.167.944,12 (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 1.777.003,38 un incremento, pari al 22%, per Euro 390.940,74).

Calcolo dell'incremento effettivo

A seguito delle operazioni di calcolo di cui sopra, si verifica che l'incremento teorico (€578.565,82) risulta superiore all'incremento calmierato per l'anno 2024 (€ 390.940,74). Il Comune di Sant'Arpino può pertanto procedere ad assunzioni nell'anno 2024 solo entro i valori dell'incremento calmierato e nello specifico € 390.940,74.

Questi incrementi sono ammissibili solo entro il valore medio di riferimento della spesa del personale sostenuta nel triennio 2011/2013 (€ 1.860.309,32) da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014.

Resti assunzionali

Il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della Tabella 2 summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente alternativi, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.

La capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2024, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 578.565,82, portando a individuare la soglia di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2024, secondo le percentuali della richiamata Tabella 1 di cui all'art. 4 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 1.632.636,69, fermo restando che, secondo la percentuale della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, il Comune di Sant'Arpino può procedere ad assunzioni nell'anno 2024 solo entro i valori dell'incremento calmierato e nello specifico € 390.940,74.

Piano occupazionale

Nella presente sottosezione sono riportate le politiche assunzionali dell'ente nel triennio di riferimento, che trovano la loro motivazione nella totale assenza ovvero carenza di personale in organico, tenuto conto altresì delle cessazioni, compresi i pensionamenti intervenuti e/o che si realizzeranno in particolare nell'anno in corso, per garantire l'espletamento delle funzioni fondamentali dell'Ente, nonché per fronteggiare esigenze straordinarie e temporanee degli uffici.

ANNO 2024**ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO**

Sistema di classificazione	n .	Profilo professionale	Impiego orario	Spesa annua lorda (13 mesi) comprensiva di oneri
AREA FUNZIONAR I EQ	1	Funzionario Specialista Tecnico (da perfezionarsi a seguito dell'intervenuto pensionamento di n.1 risorsa previsto nell'anno in corso)	Pieno	33.269,10
AREA FUNZIONAR	1	Funzionario Specialista Tecnico	Parziale (18 h)	16.634,65

IEQ				
AREA FUNZIONARIE I EQ	1	Funzionario Specialista in attività amministrative	Pieno	33.269,10
AREA ISTRUTTORI	1	Istruttore contabile	Pieno	30.661,33
AREA ISTRUTTORI	1	Istruttore amministrativo	Pieno	30.661,33
AREA ISTRUTTORI	2	Istruttore di vigilanza	Pieno	61.322,66
AREA OPERATORI ESPERTI	2	Operatore Amm.vo (di cui n.1 finalizzato al rispetto degli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e n. 1 trasformazione da part time a full time)	Pieno	52.402,09
TOTALE				258.230,26 (A)

La spesa totale prevista per nuove assunzioni a tempo indeterminato (A) di euro 258.230,26 risulta contenuta entro l'incremento calmierato per l'anno 2024 di euro 390.940,74.

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO PER 9 ORE SETTIMANALI AI SENSI DELL'ART. 1, COMMA 557, LEGGE N. 311/2004

SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	n.	PROFILO PROFESSIONALE	MOTIVAZIONE ASSUNZIONE	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	PERCENTUALE LAVORATIVA	DURATA DEL CONTRATTO	SPESA ANNO 2024 (1 MESE) Data assunzione 01.12.2024	SPESA ANNUA TOTALE
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	1	Ing./Arch.	Assenza/Carenza personale in organico	Art.,1 c. 557 L.331/2004 e ss.mm.ii.	33,33%	Annuale	924,14	11.089,70
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	1	Specialista in attività amministrativa e contabile	Assenza/Carenza personale in organico	Art.,1 c. 557 L.331/2004 e ss.mm.ii.	33,33%	Annuale	924,14	11.089,70
Area Istruttori	1	Istruttore Tecnico/Amministrativo	Assenza/Carenza personale in organico	Art.,1 c. 557 L.331/2004 e ss.mm.ii.	33,33%	Annuale	851,70	10.220,44
Area Istruttori	1	Istruttore Vigilanza	Assenza/Carenza personale in organico	Art.,1 c. 557 L.331/2004 e ss.mm.ii.	33,33%	Annuale	851,70	10.220,44
TOTALE							3.551,68	42.620,28

ANNO 2025

Per il 2025 non sono programmate assunzioni.

ANNO 2026

Per il 2026 non sono programmate assunzioni.

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2024 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori

Spesa potenziale massima (A)	€ 1.632.636,69
Spesa assunzioni programmate nel triennio	€ 258.230,26 (Tempo Indeterminato) + € 42.620,28 (Tempo Determinato) = € 300.850,54
Spesa TOTALE dotazione (personale in servizio + assunzioni autorizzate dalla COSFEL per l'anno 2023 e perfezionate entro il 30/06/2024 + nuove assunzioni) (B) (=)	€ 1.281.094,66

Rilevato dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2024 – 2026 (B) è **inferiore** alla spesa potenziale massima (A).

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica.
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Alla luce delle politiche occupazionali dell'Ente e della consistenza organica nel triennio di riferimento, si è proceduto alla verifica del rispetto del tetto di spesa storico rappresentato dalla spesa del personale sostenuta dall'ente nel triennio 2011/2013, come indicato nelle linee di indirizzo pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale 27/07/2018, tenendo presente che:

1. la dotazione organica dell'Ente deve essere espressa in termini finanziari;
2. la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, non può essere superiore al limite di spesa consentito dalla legge.

Gli schemi di raccordo sono riportati nell'allegato sub. A. In sede di raccordo si è tenuto conto anche del costo delle assunzioni autorizzate dalla COSFEL per l'anno 2023 perfezionate entro il 30/06/2024.

Verificato, pertanto, che la spesa di personale per l'anno 2024, 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

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 1.860.309,32

spesa di personale, ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, per l'anno 2024: Euro 1.281.094,66
--

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro € 45.000,00
--

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024: Euro 42.620,28

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con esito negativo, eccezion fatta per le n. 6 unità *ex* lavoratori socialmente utili stabilizzati ai sensi dell'art. 1, comma 495, della legge n. 160/2019 collocati in posizione sovranumeraria ai sensi della predetta disciplina speciale che ne ha consentito la stabilizzazione in deroga alla dotazione organica, al piano dei fabbisogni di personale ed ai vincoli assunzionali limitatamente alle risorse di cui al comma 497 della legge medesima.

a.5) 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 si trova in stato di dissesto finanziario dichiarato con delibera di Consiglio comunale n. 17 in data 27/05/2019 ed è pertanto soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 11 del 17.02.2021, è stata approvata la rideterminazione della dotazione organica;
- con decisione della COSFEL n.60 del 23.06.2021 è stata approvata la dotazione organica dell'Ente.

b) stima del trend delle cessazioni

CESSAZIONI PREVISTE NEL TRIENNIO 2024/2026

<i>Ex</i>	<i>Nuovo Sistema di</i>	<i>In servizio al</i>	<i>Cessazioni previste nel</i>	<i>Totale</i>	<i>In servizio</i>
-----------	-------------------------	-----------------------	--------------------------------	---------------	--------------------

categorie	classificazione professionale	31/12/2023	2024	2025	2026	cessati nel triennio 2024/2026	al 31/12/2025
D	Area Funzionari EQ	3	1	0	0	1	2
C	Area Istruttori	9	1	0	0	1	8
B	Area Operatori esperti	10	4	0	0	4	6
A	Area Operatori	1	0	0	0	0	1
TOTALE		23	6	0	0	6	17

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni

Precisato che:

- in conformità al disposto di cui all'art. 21-bis del D.L. n. 104/2023, convertito con modificazioni dalla L. 9 ottobre 2023, n. 136, sono state concluse, entro il 30 giugno del 2024, le procedure assunzionali relative alla programmazione del fabbisogno del personale approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 109 del 16.10.2023 e relativa approvazione da parte del Ministero dell'Interno con decisione n.196 del 20.11.2023, comunicata all'Ente con nota acquisita al protocollo al numero 18073 del 01.12.2023, eccezion fatta per quella finalizzata all'assunzione di n. 1 Agente di Polizia Municipale.

d) strategia di copertura del fabbisogno

Si prevede, relativamente ai posti da coprire e per i quali risulteranno prive di effetti le esperite mobilità di cui agli artt. 30 e 34 bis del D. Lgs. n. 165/2001, laddove imposte dalla normativa vigente e/o rispondenti alla soddisfazione delle esigenze dell'Ente, di procedere alla loro copertura mediante scorrimento di proprie graduatorie in corso di validità, ovvero concorso pubblico ovvero utilizzo per scorrimento di graduatorie in corso di validità di altre amministrazioni, al fine di una quanto più rapida ultimazione delle procedure assunzionali, stante la grave carenza di personale in servizio nell'Ente, ovvero stabilizzazioni.

Si precisa al riguardo che, per continuare a garantire la funzionalità dei servizi cimiteriali (ove attualmente risultano impiegati n.2 operatori esperti, di cui uno con rapporto di lavoro full time 100% e l'altro ex lavoratore socialmente utile stabilizzato con rapporto di lavoro part time al 33,33%, ai sensi dell'art. 1, comma 495, della legge n. 160/2019 collocato in posizione sovrannumeraria ai sensi della predetta disciplina speciale), considerata la grave carenza di personale che si registra nell'Ente e le difficoltà operative che da diversi anni si riscontrano, e visto il pensionamento previsto nel corso del corrente anno dell'unico operatore esperto a tempo pieno impiegato nei suddetti servizi, è intenzione dell'Amministrazione, in ossequio al disposto di cui all'art. 3, comma 101, della Legge n.244/2007, trasformare il rapporto di lavoro da part time a full time dell'unico altro operatore esperto attualmente in servizio nei servizi cimiteriali (con rapporto di lavoro in regime di part time al 33.33%), previo inserimento del medesimo nella dotazione organica dell'Ente, nel rispetto delle modalità previste dalle vigenti disposizioni in tema di assunzione. Si dà atto, al riguardo, che, secondo diverse pronunce della Corte dei Conti, l'aumento orario con trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno integra una nuova assunzione e, pertanto, è contenuto nel Piano occupazionale 2024/2026 e necessita dell'autorizzazione ministeriale.

Si ritiene di sostituire i dipendenti che cesseranno nel triennio con le modalità che l'Amministrazione riterrà più opportune.

Dato Atto che:

- questo ente *non è in regola* con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2024-2026

si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;

- questo ente *non ha* in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2024-2026 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità.

e) certificazioni del Revisore dei conti

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta al Revisore dei conti 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, allegato alla presente.