

Allegato D

Piano dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2024/2026, ricognizione eccedenze.

Premesso:

- che considerate le nuove dinamiche in ordine alle politiche organizzative e del lavoro ed in particolare le disposizioni di contenimento della spesa di personale disposte dalla vigente normativa, si ritiene di procedere alla pianificazione del fabbisogno di personale nel rispetto dei vincoli e dei limiti fissati dalla normativa suddetta;
- che la procedura di programmazione del fabbisogno di personale di cui al presente provvedimento è stata puntualmente verificata dal Servizio Gestione Risorse Umane anche attraverso il confronto con i Responsabili dirigenziali dei Settori/Servizi dell'Ente nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 165/2001, previo accertamento della disponibilità dei posti di dotazione organica;
- che con tale provvedimento si adempie alle disposizioni di cui al Testo Unico sull'Ordinamento degli Enti Locali in virtù delle quali gli organi di vertice delle amministrazioni sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n.68 e programmano altresì le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione della spesa di personale stabiliti dalla normativa stessa;
- che in tal senso si è ritenuto di procedere alla definizione del Piano dei fabbisogni di personale 2018-2020_, nel rispetto degli strumenti di programmazione già adottati, tenendo conto delle citate sopravvenute evoluzioni, nonché delle esigenze funzionali dell'Ente definite sulla base delle criticità emerse anche da un monitoraggio con le figure apicali dell'Ente e degli obiettivi contenuti nei vigenti documenti programmatici;

Visto:

- l'art. 39 della Legge 27/12/1997, n. 449 che ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale, stabilendo, in particolare, che tale programma, attraverso l'adeguamento in tal senso dell'ordinamento interno dell'ente, non sia esclusivamente finalizzato a criteri di buon andamento dell'azione amministrativa, ma che tenda anche a realizzare una pianificazione di abbattimento dei costi relativi al personale;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75, ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche adottano il Piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con gli strumenti di pianificazione delle attività e delle performance nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter;
- l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448 che attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa;
- l'art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. 114/2014, che parimenti, prevede che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dallo stesso art. 3, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto (trattamento economico addetti uffici di staff), debba essere

certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;

Visto il D. Lgs. 75 del 25/05/2017, il quale dispone che tutte le amministrazioni pubbliche devono approvare il piano del fabbisogno del personale, che costituisce il documento essenziale di riferimento per la definizione del modello organizzativo degli Enti, deve avere una valenza triennale, ma deve essere adottato annualmente e va allegato al D.U.P. (Documento Unico di Programmazione);

Valutate le disposizioni transitorie dettate dall'articolo 22, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017 che dispone che le Linee Guida della Funzione Pubblica debbano essere adottate entro il 90 giorni successivi alla entrata in vigore del provvedimento, cioè entro il 22 settembre, termine che non è ovviamente imperativo. Si stabilisce inoltre che, in fase di prima applicazione, il divieto per le PA di effettuare assunzioni di personale in caso di mancata adozione del piano triennale del fabbisogno entrerà in vigore solamente a partire dal prossimo 30 marzo 2018 e, comunque, decorsi almeno 60 giorni dalla pubblicazione delle Linee Guida.

Che in base alla nuova normativa il documento prende il posto della vecchia programmazione del fabbisogno del personale. Rimane confermato che esso deve essere approvato ogni anno e che ha, allo stesso tempo, una valenza triennale. In assenza di nuove disposizioni si ritiene che questo documento deve continuare ad essere allegato al DUP, documento unico di programmazione. E ciò anche in considerazione della finalità di documento riassuntivo di tutte le scelte programmatiche che caratterizza il DUP. La dotazione organica continua a permanere, ma il suo rilievo è fortemente depotenziato, mentre viene accresciuto il ruolo assegnato al piano triennale del fabbisogno di personale: la dotazione organica discende a questo punto dal documento di programmazione del fabbisogno di personale.

Viste le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani del fabbisogno del personale da parte delle pubbliche amministrazioni adottate dal ministero funzione pubblica e pubblicate sulla G.U. 173 del 27 7 2018

Preso atto che è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 209 del 7 settembre il decreto del Dipartimento Funzione pubblica del 30 giugno 2022, n. 132 che definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché (art. 6 citato decreto) le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti, provvedimento entrato ufficialmente in vigore il 22 settembre e che pertanto il presente provvedimento sarà richiamato e assorbito nel Piao comunale di prossima predisposizione stante che l'articolo 1 del DPR n.81, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 151/2022 del 30 giugno 2022 individua i documenti **assorbiti** dal PIAO nei seguenti piani :

- Piano dei Fabbisogni di Personale (PFP) e Piano delle azioni concrete (PAC);
- Piano per Razionalizzare l'utilizzo delle Dotazioni Strumentali (PRSD);
- Piano della Performance (PdP);
- Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PtPCT);
- Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
- Piano di Azioni Positive (PAP)

Riscontrato:

- che l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 - Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni;

- che è stata effettuata l'adozione del piano delle azioni positive (art. 48, D.Lgs. n. 198/2006);
- l'assenza di personale utilmente collocato in graduatorie valide (da interpretare sulla base dell'art. 91, comma 4, D.Lgs. 267/2000) e di vincitori di concorsi non assunti;
- che dalla ricognizione effettuata presso tutti i Dirigenti/responsabili di servizio, ai sensi degli artt.6 e 33 del D. Lgs.165/2001, non risulta presso l'Ente personale in eccedenza o in sovrannumero;
- che l'attuale organico è costituito da due dipendenti a tempo pieno

Che non si prevedono assunzioni per il triennio 2024 2026

Che con determina responsabile ragioneria 4 /2024 è stata determinata la capacità assunzionale come segue:

Preso atto inoltre che:

- sulla base del valore soglia di Tabella 1, l'incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato è pari a: **€ 30.726,19 (I)**;
- sulla base dei valori corrispondenti della Tabella 2, l'incremento consentito della spesa di personale rilevata dal rendiconto 2018 è pari a **€ 41.876,12 (II)**;
- l'ente non ha a disposizione resti assunzionali per il quinquennio 2015-2019;

Rilevato quindi che dal confronto tra i valori (I) e (II) il più favorevole è quello derivante dal rendiconto 2018, pari a **€ 41.876,12**;

Rilevato tuttavia che:

- tale ultimo importo è *superiore* al valore corrispondente alla lettera (f) in All. 1);
- l'incremento consentito della spesa di personale è dunque quello, inferiore, derivante dall'applicazione del valore soglia da Tabella 2: **€ 30.726,19**
- per l'anno 2024 il tetto massimo complessivo della spesa di personale è pertanto pari alla somma della spesa di personale 2022 e l'incremento da Tabella 2: € 118.201,88 + € 30.726,19 = € 148.928,07;

Che è stato emanato il decreto attuativo dell'articolo 33 comma 2 del decreto crescita (D.L. 34 del 30/04/2019) articolo che prevede che, a decorrere dalla data che verrà stabilita dal decreto attuativo, i comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore al valore soglia, definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli risultanti dal rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto di quelle la cui destinazione è vincolata ed al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. I valori soglia saranno definiti con Decreto ministeriale, previa intesa in Conferenza StatoCittà ed autonomie locali. La norma impone di adeguare, in aumento o in diminuzione, le risorse del fondo per la contrattazione decentrata e quelle destinate a

remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, al fine di garantirne l'invarianza del valore medio procapite. Fino alla data che sarà definita in sede di decreto attuativo mantengono vigore le attuali regole sulla quantificazione della capacità assunzionale.

Che Il 27 aprile 2020 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione del 17 marzo 2020, relativo alle modalità applicative di quanto disposto dall'art. dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale che prevede due innovazioni di grande rilevanza per i Comuni:

- Una nuova modalità di calcolo delle possibilità assunzionali dei Comuni, che deriva dal rapporto tra spese di personale/entrate correnti.
- L'apertura all'incremento del budget per il salario accessorio del personale dipendente dei Comuni, applicabile all'aumentare del numero di dipendenti presenti inservizio.

Il Decreto è finalizzato, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del Decreto Legge 30 aprile 2019, n.34, a individuare 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 ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei valori soglia.

Dato atto che si è proceduto all'aggiornamento del conteggio degli spazi assunzionali ex art. 33, c. 2, del DL 34/2019, convertito in Legge 58/2019, alla luce dei dati contabili del Rendiconto come da apposita scheda e sulla base delle esigenze riscontrate e delle cessazioni previste nel triennio, della capacità assunzionale e dell'entrata in vigore del nuovo contratto c.c.n.l. enti locali 2019-2021 l'ente prevede di:

- NON assumere personale nel triennio 2024 2026
- avvalersi di collaborazioni esterne nel settore tecnico e della polizia locale.