

## **3^ Sezione di programmazione**

### **sottosezione 3.03**

## **PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE**

### **3.3 – Sottosezione – PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE**

#### **La programmazione delle risorse umane per il triennio 2025 - 2027**

Il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale si configura come un atto di programmazione che deve essere adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico – amministrativo, ai sensi dell'art. 4 comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.75 ha introdotto modifiche al D.lgs.vo 30 marzo 2001, n.165 *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*, sostituendo, tra l'altro, l'originario art. 6, ora ridenominato *“Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale”*.

Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, viene quindi prevista l'adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni di un Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e dell'performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dai successivi decreti di natura non regolamentare.

Si è superato il tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate e si è approdati al nuovo concetto di *“dotazione di spesa potenziale massima”* che si sostanzia in uno strumento flessibile finalizzato a rilevare l'effettivo fabbisogno di personale.

Con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 (GU n.173 del 27 luglio 2018) sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale.

Il quadro normativo di riferimento in tema di parametri assunzionali e vincoli di finanza pubblica è stato ridefinito con l'approvazione di disposizioni che hanno dato attuazione a quanto previsto all'art. 33, comma 2, del d.l.30 aprile 2019 n. 34 *“Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi”*, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019 n. 58.

Tali disposizioni normative - DM 17/03/2020 *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* (pubblicato sulla GU n.108 del 27-04-2020) e Circolare interministeriale del 13/05/2020 – hanno marcato un significativo ed incisivo cambiamento nella definizione delle capacità assuntive degli Enti.

Infatti vengono ora attribuite agli Enti una maggiore o minore capacità assuntiva non più in misura proporzionale alle cessazioni di personale dell'anno precedente (cd. turn over), bensì sulla base della sostenibilità finanziaria della spesa di personale e sulla capacità di riscossione delle entrate, attraverso la misura del valore percentuale derivante dal rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto e quello della media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti. Il decreto delinea capacità differenziate con conseguente classificazione degli enti in tre diverse fasce attraverso la misurazione del suddetto rapporto spesa di personale/entrate correnti rispetto a valori soglia.

Lo sviluppo del calcolo di tali incrementi percentuali rispetto alla spesa di personale del rendiconto 2018 porta a definire, per ciascuno degli anni di riferimento, la spesa massima raggiungibile ed i margini di capacità assuntiva.

Il sistema dinamico così profilato obbliga, però, ad aggiornare, in ciascun anno, il corretto posizionamento rispetto al valore soglia di riferimento, sulla base del valore del rapporto spese di personale/entrate correnti, onde verificare il permanere o meno di capacità assuntive dell'Ente. Da questo punto di vista l'approvazione del Rendiconto dell'esercizio precedente marca, quindi, ogni anno, con una dinamica di aggiornamento a scorrere, uno snodo procedurale amministrativo fondamentale nel (ri)calcolo dei margini assuntivi.

I provvedimenti attuativi dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019, nella versione modificata dalla Legge di Bilancio 2020 (comma 853 della Legge n. 160/2019), stabiliscono che la spesa del personale, su cui calcolare il rapporto con le entrate correnti, non sia più solo quella consolidata (ex. Comma 557 della Legge 296/2006), ma ha affidato ad un decreto ministeriale l'individuazione della fascia nella quale collocare i Comuni in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti. In sintesi, con il d. l. 34/2019, è stato definito il nuovo "**valore soglia**", da utilizzare quale parametro di riferimento della spesa del personale a tempo indeterminato, calcolato come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

- Il Comune di Montecchio ha approvato il PIAO 2023/2025 e la dotazione organica con delibera di Giunta Comunale n. 35 del 24.04.2023, sulla base del rendiconto dell'anno 2022.
- Il Comune di Montecchio ha poi approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 12 del 25.01.2024 il PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024-2026 (PIAO) - ANNO 2024, ai sensi dell'art. 6 del D.L. N. 80/2021 quale atto ricognitorio dei documenti singolarmente approvati.
- Con Delibera di Consiglio comunale n. 3, del 29.04.2024 è stato approvato il Rendiconto dell'esercizio 2023.

Successivamente, considerate le esigenze registrate nell'ambito dell'ufficio tecnico, nella gestione dei progetti legati al Piano nazionale di ripresa e resilienza e degli altri finanziamenti regionali e statali, si è registrata la necessità di intervenire con un aggiornamento del programma del fabbisogno del personale e, quindi, del PIAO 2023 – 2025, Sezione 3.3., con delibera di Giunta comunale n... del ....

Alla data odierna, alla luce dell'ultimo rendiconto approvato (anno 2022), la capacità assunzionale del comune di Montecchio risulta essere la seguente:

## CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE

**Anno 2025**

Anno ultimo rendiconto approvato	2023
Numero abitanti	1.481
Ente facente parte di unione di comuni	No

Spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP (impegnato a competenza)

Macroaggregato	Anno 2023
1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	342.926,00
1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	0,00
1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente	0,00
1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
altre spese	0,00
<b>Totale spesa</b>	<b>342.926,00</b>

Entrate correnti (accertamenti di competenza)

Titolo	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	1.262.345,12	1.309.793,15	1.498.109,67
2 - Trasferimenti correnti	530.482,74	292.012,91	595.545,69
3 - Entrate extratributarie	153.592,79	413.615,20	292.838,44
altre entrate	0,00	0,00	0,00
<b>Totale entrate</b>	<b>1.946.420,65</b>	<b>2.015.421,26</b>	<b>2.386.493,80</b>
<b>Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni</b>	<b>2.116.111,90</b>		
<b>F.C.D.E.</b>	<b>129.846,58</b>		
<b>Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.</b>	<b>1.986.265,32</b>		

Rapporto spesa/entrate	Soglia	Soglia di rientro	Incremento massimo
17,26 %	28,60 %	32,60 %	11,34 %
<b>Soglia rispettata</b>	<b>SI</b>	<b>SI</b>	

Incremento massimo spesa	225.145,88	Possibile utilizzo 38.000
Totale spesa con incremento massimo	568.071,88	<b>NO</b>

per il dettaglio:

- Le spese del personale a consuntivo dell'anno 2023 ammontano ad euro 342.926,00;
- La media delle entrate correnti 2021/2022/2023 ridotte del FCDE 2023 sono pari ad euro 1.986.265,32.
- Il Rapporto in percentuale spese correnti / spesa del personale è pari al **17,26%**, ovvero nettamente piu' basso di quanto previsto per la soglia demografica dell'ente ( pari al 28,60% ).

Si dà atto che l'ente si trova pertanto nella condizione di **ente virtuoso**, attestandosi ad un valore inferiore alla soglia del 28,60% prevista per la propria fascia demografica.

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni, risulta inferiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla normativa **possono procedere ad assumere entro il valore soglia stesso per un importo complessivo previsto per il 2025 di € 225.145,28.**

## **PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI 2025 - 2027**

**Considerate le mutate condizioni organizzative del Comune di Montecchio, si intende procedere all'assunzione di un dipendente inquadrato tra gli istruttori ex categoria C nell'area contabile attraverso utilizzo graduatorie di altro ente per completare la compagine dell'ufficio finanziario;**

**Il Piano delle Assunzioni 2025 conferma la previsione dell'assunzione tramite concorso pubblico di un dipendente nell'area delle elevate qualificazioni per procedere alla sostituzione del dipendente che sarà posto a riposo a far data dal 01.06.2025; contestualmente verrà attivata procedura di progressione verticale in deroga per l'attuale istruttore amministrativo, rispettando così il 50 per cento dell'assunzione dell'esterno.**

**La dotazione organica viene pertanto modificata prevedendo una nuova posizione all'interno dell'Area vigilanza e dell'area Amministrativa.**

**Per quanto riguarda le annualità 2026 e 2027 si provvederà alla copertura delle posizioni che si renderanno vacanti.**

### **ASSUNZIONI FLESSIBILI**

Si segnala inoltre che **Il limite della spesa lavoro flessibile di cui all'art. 9 della Legge 122/2010 è rispettato** e nel rispetto di tale limite e delle previsioni di Bilancio, si intende dare mandato agli uffici competenti di procedere a fronte ad esigenze temporanee, urgenti o imprevedibili. L'Ente si riserva inoltre la possibilità, una volta che saranno definiti con precisione i progetti PNRR ai quali parteciperà, di attivare gli spazi per assunzioni a tempo determinato esenti dai diversi vincoli di spesa del personale, previsti dall'articolo 31-bis comma 1 del D.L. n. 152/2021.

Si conferma pertanto di dare mandato agli uffici competenti per **garantire la copertura delle esigenze a temporanee o non prevedibili mediante contratti a tempo determinato nel limite della spesa a tal fine dedicata di cui all'art. 9 della Legge 122/2010 (100% spesa anno 2009) di cui sopra e di confermare l'autorizzazione al competente ufficio, con proprio provvedimento e senza ulteriori atti da parte della Giunta Comunale.**

### **RICOGNIZIONE EX ART. 33 DEL D. LGS. N. 165/2001**

Inoltre, rilevato che l'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), introduce dall'1/1/2012 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, **si dà atto che nel comune di Montecchio non risultano situazioni di eccedenza di personale, né personale in esubero.**

### **La crescita del personale: la trasformazione dei profili**

A seguito dell'entrata in vigore del CCNL 16/11/2022, con decorrenza 1 aprile 2023 l'ente ha provveduto alla ridefinizione dei profili professionali in coerenza con le nuove declaratorie definite dal CCNL stesso, previo percorso che prevede il coinvolgimento delle RSU e delle OO.SS.

### **La crescita del personale: le progressioni verticali**

In attuazione dell'art. 3 del DI 80/20221 convertito il legge 113/2021 il CCNL ha previsto di definire una ulteriore fattispecie di progressione con deroga al titolo di studio finanziata con risorse contrattuali pari allo 0,55% del monte salari anno 2018. In tale caso sarà necessario avviare le procedure secondo i criteri di cui al nuovo regolamento dell'ente previo percorso di coinvolgimento delle RSU e delle organizzazioni Sindacali (informazione preventiva e confronto ex art. 5 del CCNL). Inoltre è sempre possibile avviare procedure di progressione tra aree di tipo ordinario. In tal caso, la presente programmazione sarà necessariamente aggiornata dopo il completamento dell'iter contrattualmente previsto.

**Il presente Piano verrà aggiornato all'esito dell'approvazione del rendiconto 2023, con il nuovo calcolo della capacità assunzionale dell'Ente.**