ALLEGATO SOTTOSEZIONE 3.3 PIAO

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

1 Contenimento della spesa di personale

1.1 Normativa

Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296	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 di intervento: <ul style="list-style-type: none">a) Lettera abrogatab) 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. 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.
---	--

Si rileva, altresì, che l'art. 7 del Decreto Ministeriale del 17/03/2020 attuativo dell'Ente n. 33 c. 2 D.L. 34/2019 prevede che "La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dell'art. 2, commi 557-quater e 562, della legge 27/12/2006, n. 296".

1.2 Situazione dell'ente

Preso atto che l'art. 16 del decreto-legge 24.06.2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27.12.2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti;

Ricordato che 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 pari a € 713.287,13.

Il Comune di Casorezzo ha approvato con deliberazione G.C. n. 15 del 31/01/2024 il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) anno 2024 sottosezione 3.3 alla luce delle variazioni di personale previste nel 2024 e nel rispetto del quadro legislativo.

Si elencano le figure previste nella programmazione del fabbisogno di personale 2024 e per le quali le relative procedure di reclutamento si sono concluse nel 2024:

ANNO	N.	AREA PROFESSIONALE	SETTORE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE
2024	1	E.Q.	P.L.	Tempo Pieno Indeterminato	Mobilità art. 30 D.Lgs. 165/2001
2024	1	Istruttore	Tecnico	Tempo Pieno Indeterminato	Concorso previa procedura mobilità art. 34 bis D.Lgs 165/2001
2024	1	Istruttore	Amministrativo- Finanziario	Tempo Pieno Indeterminato	Concorso previa procedura mobilità art. 34 bis D.Lgs 165/2001

Il personale, in base anche ai nuovi profili CCNL 16.11.2022 approvati con deliberazione G.C. n. 29 del 29.03.2023, al 31/12/2024 è la seguente:

Area	Profilo	Posti coperti	Proposta 2025	2025
Elevata Qualifica	Specialista in attività tecnica	1		1
Elevata Qualifica	Specialista in attività socio - assistenziali	1		1
Elevata Qualifica	Specialista in attività amministrative - contabili	1		1
Elevata Qualifica	Specialista dell'area vigilanza	1		1
Istruttore	Istruttore amministrativo - contabile	6	Istruttore amministrativo assegnato all'ufficio Polizia locale da riconvertire in Agenti di PI	5
Istruttore	Istruttore tecnico	1		1
Istruttore	Agenti polizia	2		2
Operatori esperti	Collaboratore amministrativo	6		6
Operatori esperti	Operatore tecnico *	1		2
Operatore	Operatore	1	Ruolo da riconvertire in Operatore esperto	1
TOTALE		21		21

*Il Dipendente ha cessato il 31/12/2024 per pensionamento anticipato.

La programmazione del personale è predisposta attraverso un'analisi della struttura organizzativa, finalizzata ad individuare i profili e le figure necessarie per il corretto espletamento dei servizi dell'Ente compatibilmente

con le risorse disponibili e con i vincoli imposti dalla normativa vigente, pertanto, per l'anno 2025 si rende necessario l'aggiornamento del fabbisogno a seguito di nuove valutazioni in merito alle esigenze organizzative:

- Ufficio tecnico – inserimento di unità di personale più specializzata, con cambio di categoria da “operatore” a “operatore esperto” per sopperire alla cessazione per pensionamento della figura di operatore al 31/12/2024;
- Polizia Locale – alla luce della necessità di garantire la sicurezza sul territorio si prevede a seguito del pensionamento dell'istruttore amministrativo il 01/04/2025, il l'inserimento di n. 1 figura di agente di PL rispetto alle previsioni del precedente PIAO.
- Polizia Locale – alla luce delle dimissioni presentate nel mese di gennaio dell'agente di PL assunto a tempo pieno e indeterminato, al fine di garantire la sicurezza sul territorio si prevede l'assunzione di n. 1 agente di PL nel secondo semestre 2025, in quanto il dipendente essendo vincitore di concorso presso altra amministrazione pubblica ha chiesto la conservazione del posto per sei mesi.

Dato atto che il presente provvedimento costituisce attuazione alla nota di Aggiornamento al DUP dedicata alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale.

Nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale parte finanziaria per il triennio 2025/2027 inserita nel Documento Unico di Programmazione 2025/2027, la capacità assunzionale, calcolata sulla base delle cessazioni è la seguente:

Previsione/assunzione	Area	Profilo professionale/ settore	Tempo lavoro					Altro	Data
				<i>mobilità</i>	<i>Graduatoria/ concorso</i>	<i>Convenzione città metropolitana</i>	<i>Progressione carriera/ verticale</i>		
1	Operatore esperto	Operatore esperto	100%	X	X	X		Elenco idonei (G.C. n. 14 del 24/02/2022)	01/04/2025
1	Istruttore	Agente di Polizia Locale	100%	X	X	X		Elenco idonei (G.C. n. 14 del 24/02/2022)	01/06/2025
1	Istruttore	Agenzia di Polizia Locale	100%	x	x	x		Elenco idonei (G.C. n. 14 del 24/02/2022)	01/10/2025

Previo esperimento per tutte le figura della mobilità volontaria attraverso il portale In Pa, l'assunzione dell'istruttore agente di polizia locale è subordinata alla cessazione per pensionamento dal 01/04/2025 dell'attuale istruttore amministrativo assegnato alla polizia locale. Per la Polizia Locale, nelle more di assunzione dell'agente dimissionario, se necessario, si prevede di stipulare, per un supporto ad un servizio considerato essenziale, con contratti c. 557, creando in questo modo come riportato nel DM 26/06/2023 un framework delle competenze trasversali.

Alla data odierna la situazione dell'ente, alla luce dell'ultimo rendiconto approvato è la seguente: spesa di personale € 647.430,17. La stessa dovrà essere verificata anche nel corso del 2025 a seguito dell'approvazione del rendiconto anno 2024 nel mese di aprile.

Per gli anni 2026 e 2027: immissione in ruolo di personale in relazione alla capacità assunzionale dell'Ente, calcolata secondo le disposizioni in materia tempo per tempo vigenti e per effetto del collocamento a riposo del personale attualmente in ruolo, attraverso mobilità, concorso, convenzioni, accordi.

La presente programmazione potrà successivamente essere variata qualora nel corso dell'anno o nel triennio di riferimento, emergessero esigenze organizzative dell'amministrazione comunale o in relazione a mutazioni del quadro di riferimento normativo.

Si attesta che il Comune di Casorezzo:

- Ha rispettato i termini per l'approvazione di bilancio 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;
- Alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti;
- Non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, pertanto non è soggetto a controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

Fermo restando i profili professionali disciplinati dal CCNL, l'ente sta valutando nei limiti della normativa in base anche alle linee guida del decreto del Ministro della pubblica amministrazione del 28/09/2022 e il DM26/06/2023 (Framework) delle competenze trasversali, di valorizzare le risorse interne (progressioni di carriera).

2 Facoltà assunzionali a tempo indeterminato

2.1 Normativa

L'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", D.L. 30.04.2019, n. 34, convertito con modificazioni della L. 28.06.2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della L. 27.12.2019, n. 160 e dalla L. 28.02.2020, n. 8, di conversione del D.L. 30.12.2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, in particolare 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 asservato 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, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn over e l'introduzione di un sistema più flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria.

Con D.M. 17.03.2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie generale n. 108 del 27.04.2020, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 30.04.2019, n. 34, sono stati individuati 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 predetti valori soglia;

2.2 Rapporto tra spesa di personale e la media delle entrate correnti comune di Casorezzo

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il D.M. prevede espressamente che:

- a) 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 D.Lgs 18.08.2000, 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 rilevanti nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- b) 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.

Questo ente trovandosi nella fascia dei comuni virtuosi procederà a definire la propria programmazione continuando a rispettare l'art. 1 comma 557 della L. 296/2006, garantendo quanto previsto dal citato D.M.

Il piano delle assunzioni risulta pertanto sostenibile attestando il rapporto percentuale tra spese di personale meno il FCDE inferiore rispetto al valore soglia richiesto dalla norma in vigore.

La vigente normativa prevede, che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

- 1) Abbiamo rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art. 9 comma 1-quinques D.L. 24 giugno 2016, n. 113)
- 2) Abbiamo adottato il Piano della Performance (art. 6, comma 2, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113;
- 3) Rispettino l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- 4) Abbiamo approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 91 D. Lgs 18 agosto 2000, n. 267 e art. 6, comma 2, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113;
- 5) Abbiamo approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, D. Lgs 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 2, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113;
- 6) Abbiamo verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumero (art. 33, comma 1, D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165;
- 7) Rispettino gli obblighi previsti dell'art. 9, comma 3 bis, D.L. 29 novembre 2008, n. 185 e dell'art. 27 del D.L. 24 aprile 2014, n. 66 in materia di certificazione del credito;

Come si evince dal prospetto allegato, il Comune di Casorezzo rientra tra i comuni con un'incidenza di spese di personale sulle entrate correnti posizionata al di sotto del valore soglia: 21,19%.

Rilevato che l'art. 33 del D. Lgs. N. 165/2001, introduce dal 01.01.2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, si prende atto che non risultano situazioni di eccedenza di personale, come da deliberazione G.C. n. 109 del 07/11/2024.

3 Lavoro flessibile

A norma dell'art. 36 del D. Lgs n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D. Lgs n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...".

L'art. 23 del D. Lgs n. 81/2015 prevede che, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1 gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5.

Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

L'art. 60, comma 3, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2019/2021 siglato il 16 novembre 2022, ha confermato la suddetta soglia del 20%.

Il comma 4 del medesimo articolo, amplia la fattispecie di esenti da limitazioni quantitative, rispetto a quelle previste nell'art. 23 del D. Lgs. n. 81/2015.

VINCOLI	RIFERIMENTI
Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009)	<ul style="list-style-type: none">- Art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010;- Dipartimento Funzione Pubblica, circolare n. 5/2013 (p.7);- Corte dei Conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015;
spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi Essenziali	<ul style="list-style-type: none">- Corte dei Conti, Sezione Autonomie, delibera 1/2017
Le nuove assunzioni a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi sono subordinate alla verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale pubblico in disponibilità iscritto negli appositi elenchi regionali e ministeriali	<ul style="list-style-type: none">- Art. 34 D.Lgs n. 165/2001, come modificato dall'art. 5 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114

La spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile sarà effettuata nel rispetto del tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 ai sensi dell'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/25010 come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4 bis del D.L. 90/2014. Tale limite per il Comune di Casorezzo è pari ad € 11.599,44. Il lavoro flessibile potrà essere previsto per far fronte ad esigenze eccezionali e temporanee.

Per garantire il servizio della polizia locale a seguito delle dimissioni dell'agente di pl, per il periodo chiesto della conservazione del posto durante il periodo di prova presso altro Ente, essendo vincitore di concorso, si prevede l'utilizzazione di personale con ex art. 1 c. 557 della Legge 311/2024 nel limite di spesa sopra indicato.

Il presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti di bilancio 2024 e del bilancio pluriennale.

La presente sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta al Revisore dei Conti che ha espresso il parere (allegato 1).