

# PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO PERSONALE A. 2022/2024

Estratto del DUPS 2022-2024 approvato con Delibera di Consiglio Comunale n. 6 del 26/04/2022

Relativamente alla gestione corrente l'Ente dovrà definire la stessa in funzione delle necessità dell'Ente garantendo il regolare funzionamento di tutti i servizi nel rispetto del pareggio di bilancio con una politica volta al contenimento delle spese nel rispetto dei diversi vincoli imposti dalla normativa ed ai sempre maggiori tagli del fondo di solidarietà in relazione agli accertamenti delle entrate.

## **Programmazione triennale del fabbisogno di personale**

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale relativa al triennio 2021-2023 inserita nel Dup del corrispondente periodo che si riporta integralmente:

### **“VISTI:**

- l'art. 89, comma 5, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, in base al quale gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 91, comma 1, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e l'art. 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 che impongono agli organi di vertice delle Amministrazioni di provvedere alla programmazione triennale del fabbisogno di personale e alla periodica e correlata determinazione della dotazione organica, secondo criteri di efficienza, razionalità e ottimizzazione d'impiego delle risorse umane, previa verifica degli effettivi fabbisogni;

**RILEVATO CHE** il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli Enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n.267 e dal Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

### **DATO ATTO CHE:**

- con deliberazione di Consiglio n. 8 del 03 luglio 2020 è stato approvato il Documento unico di programmazione 2020-2020;
- con deliberazione di Consiglio n. 9 del 03 luglio 2020 è stato approvato il Bilancio di previsione economico-finanziario 2020-2022;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 26 del 03 luglio 2020 è stata effettuata la verifica delle facoltà assunzionali alla luce del D.M. 12/03/2020;

### **CONSIDERATO CHE:**

- ai sensi dell'art. 6, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165:

*“Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale (di seguito PTFP). Il piano triennale indica 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”.*

- il comma 3 del medesimo articolo stabilisce altresì, che:

*“In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto*

dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

- in data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale numero 173 le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle p.a.” emanate con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell’8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 175, in base alle quali il tradizionale concetto di *dotazione organica*, quale “contenitore” rigido da cui partire per definire il PTFP nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, è superato da una nozione flessibile che individua la “dotazione” di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti, risolvendosi pertanto la stessa dotazione organica in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile;

- alla luce delle citate disposizioni, le amministrazioni, nell’ambito del PTFP, procedono annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, individuando volta per volta la dotazione di personale che l’amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni;

#### **RILEVATO CHE:**

- nel PTFP la dotazione organica va espressa in termini finanziari partendo dall’ultima dotazione organica adottata, per ricostruire il corrispondente valore di spesa potenziale, traducendo ciascun posto in essa previsto in oneri finanziari teorici, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche di riferimento e sommando alla spesa del personale in servizio così determinata, quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite;
- la somma di questi due valori non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge;
- nell’ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, gli enti possono procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria dotazione organica in base ai fabbisogni programmati;
- la declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell’atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato annualmente, con un orizzonte triennale;

**ATTESO CHE** l’art. 6, comma 6, sanziona gli enti che non provvedono agli adempimenti di cui al medesimo articolo con il divieto di assumere nuovo personale;

**VISTO** l’art. 33, comma 2 del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58 che così dispone: “*A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, (...), 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 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. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.*

**TENUTO CONTO:**

delle normative che, sino all'entrata in vigore del nuovo DPCM in materia di assunzioni, hanno disciplinato il turn over ed in particolare:

- l'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, comma 557-quater, in base al quale *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*";

- l'art. 3, comma 5, del decreto - legge 24 giugno 2014, n. 90, l'art. 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni ed integrazioni, che disciplina il regime ordinario delle assunzioni a tempo indeterminato dei comuni consentendo, considerato il disposto del citato art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, a decorrere dall'anno 2019, di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, nonché la possibilità di cumulare, a decorrere dall'anno 2014, le risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile e di utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà di assunzione riferite al quinquennio precedente,

fermo restando il disposto dell'art. 14-bis, comma 3, del citato decreto-legge n. 4 del 2019;

- il comma 5-sexies, del medesimo art. 3, che, per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, prevede che le regioni e gli enti locali possano computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;

dei seguenti principi di diritto enunciati dalla Sezione Autonomie della Corte dei Conti in materia di calcolo dei resti assunzionali:

- *“Il riferimento “al triennio precedente” inserito nell’art. 4, comma 3, del d.l. n. 78/2015, che ha integrato l’art. 3, comma 5, del d.l. n. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all’anno in cui si intende effettuare le assunzioni. (Delibera n. 28 /SEZAUT/2015/QMIG)*
- *“a) la determinazione della capacità assunzionale costituisce il contenuto legale tipico della facoltà di procedere ad assunzioni, potenzialmente correlata alle cessazioni dal servizio, costitutiva di uno spazio finanziario di spesa nei limiti dei vincoli di finanza pubblica;  
b) la quantificazione effettiva della capacità assunzionale al momento della utilizzazione va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando la percentuale di turn over utilizzabile secondo la legge vigente nell’anno in cui si procede all’assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali;  
c) i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti razione temporis dell’epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini”. (Delibera n. 25 /SEZAUT/2017/QMIG)*

**RITENUTO** pertanto, di dover procedere, in considerazione delle nuove disposizioni in materia, alla definizione del fabbisogno del personale per il triennio 2020-2022 e alla conseguente rimodulazione della dotazione organica secondo le indicazioni contenute nelle citate linee guida;

## VISTI:

- il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri -Dipartimento della Funzionaria Pubblica del 17/03/2020, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27/04/2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, con il quale i comuni sono stati divisi in fasce demografiche e sono stati individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti;
- la Circolare dei Ministri per la Pubblica Amministrazione, dell'Economia e delle Finanze e dell'Interno sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto Legge n. 34/2019 in materia di assunzione di personale;
- l'art. 20, cc. 1-2, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (come modificato da ultimo dall'art. 4-bis, c. 1, lett. a), D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito in legge n. 77/2020);

**PRESO ATTO CHE**, in base alle citate disposizioni, il valore soglia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate per il Comune di Caporciano è pari al 29,50% (Art. 4, Tabella 1, del DM 17/03/2020), mentre il valore soglia di rientro dalla maggiore spesa del personale è pari al 33,50% (art. 6, Tabella 3, del DM 17/03/2020);

## CONSIDERATO CHE:

- l'incidenza della spesa del personale sulle entrate correnti dei primi tre titoli, quantificata ai sensi dell'art. 33, comma 2, del Decreto Legge n. 34/2019, è pari al **28,50%**, come di seguito dettagliato (allegato A):

	2017	2018	2019	Media del triennio
Entrate Correnti	423.377,20	403.105,20	381.276,10	402.586,17
FCDE stanziato nel bilancio 2019				39.433,00
<b>Entrate correnti nette</b>	Differenza tra media entrate 2017/2019 E FCDE 2019 (A)			363.153,17
Spesa del personale al netto dell'Irap (ultimo rendiconto approvato 2019) (B)				103.499,84
Incidenza spesa del personale/Entrate correnti B/A				<b>28,50%</b>

- pertanto, il Comune di Caporciano rientra tra i Comuni virtuosi che possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato (2019) per assunzioni di personale a tempo indeterminato per un importo pari ad € 3.630,34;

## Rilevato che:

- nel 2019 sono cessate dal servizio n. 2 unità di personale, di cui
  - 1 istruttore polifunzionale servizio amministrativi, cat. C4;
  - 1 istruttore polifunzionale servizi vigilanza, trasporto, scolastico, notifiche, categoria C;per un importo di spesa pari ad € 78.409,84
- non ci sono resti assunzionali relativi al quinquennio 2014-2018;
- la capacità assunzionale dell'ente è quindi attualmente pari ad euro 82.040,18 (€ 78.409,84+ € 3.630,34);

**Evidenziato che**, in un'ottica di omogeneità dei dati, ragionevolezza e prudenza, la spesa dei cessati è stata calcolata sul valore del tabellare di accesso, secondo l'impostazione di cui alla **nota n. 46078/2010** del Dipartimento della Funzione Pubblica nella quale è indicato: *“Ai fini del calcolo dei risparmi realizzati per cessazioni,....., si segnala la necessità di utilizzare criteri omogenei a quelli seguiti per il calcolo degli oneri assunzionali. ...., **non sono da considerare risparmi tutte le voci retributive che ritornano al fondo destinato alla contrattazione integrativa** (es.: RIA, fascia o livello economico acquisiti e finanziati dal fondo). Anche ai fini del calcolo dell'onere individuale annuo per livello occorrerà tenere in considerazione le voci retributive che non sono finanziate dal fondo”*;

**Considerato che**, ai sensi del comma 2, dell'art. 5, Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica del 17/03/2020, il Comune di Caporciano può utilizzare le facoltà assunzionali maturate antecedentemente al 2020 in deroga alle percentuali massime di incremento indicate nella Tabella 2 del medesimo decreto;

**Atteso che** la Circolare dei Ministri per la Pubblica Amministrazione, dell'Economia e delle Finanze e dell'Interno sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto Legge n. 34/2019 stabilisce che:

*“Il nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale dei Comuni previsto dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 si applica a decorrere dal 20 aprile 2020.*

*Al fine di non penalizzare i Comuni che, prima della predetta data, hanno legittimamente avviato procedure assunzionali, con il previgente regime, anche con riguardo a budgets relativi ad anni precedenti, si ritiene che, con riferimento al solo anno 2020, possano esser fatte salve le predette procedure purché siano state effettuate entro il 20 aprile le comunicazioni obbligatorie ex articolo 34 bis della legge n.165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, sulla base dei piani triennali del fabbisogno e loro eventuali aggiornamenti secondo la normativa vigente.”*

#### **DATO ATTO CHE:**

- il Piano del fabbisogno del personale 2020, così come modificato con la deliberazione consiliare n. 8 del 03.07.2020 prevede, tra l'altro l'assunzione:
  - di un'unità a tempo pieno ed indeterminato di categoria D1, istruttore amministrativo;
  - di un'unità a tempo part time ed indeterminato di categoria D1, istruttore contabile;
  - di un'unità a tempo pieno ed indeterminato personale qualificato nelle attività industriali e professionali assimilate, di categoria B1;
- a tal fine, con nota protocollo n. 1929 del 16 luglio 2020, sono state effettuate le comunicazioni obbligatorie ai sensi dell' articolo 34 bis della legge n.165/2001;

**CONSIDERATO CHE**, nel rispetto degli equilibri di bilancio, al fine di assicurare il regolare funzionamento dell'ente è fondamentale provvedere, nei limiti della capacità assunzionale di cui l'Ente dispone ad oggi, alla sostituzione del personale cessato dal servizio;

#### **CONSIDERATO ALTRESÌ CHE:**

- non c'è personale che possa assumere la responsabilità del servizio amministrativo e che tale ruolo è ricoperto, *ad interim*, dal sindaco;
- non c'è personale che possa assumere la responsabilità del servizio finanziario e che tale la responsabilità è assunta *ad interim* dal responsabile del servizio tecnico;
- il servizio scuolabus e di manutenzione degli spazi pubblici e verde è svolto da personale assunto a tempo determinato ai sensi art. 8 comma 4 del DPCM 27.12.1998;

**RITENUTO**, in considerazione, nonché del valore economico delle cessazioni che si sono verificate negli anni precedenti, e tenuto conto delle disposizioni intervenute con il nuovo DPCM in materia di personale, di:

- di programmare entro il 31.12.2020, l'assunzione di un'altra unità di personale di categoria D1, a tempo pieno ed indeterminato, istruttore direttivo amministrativo, mediante stabilizzazione del personale ai sensi dell'art. 20 "Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni" del D.Lgs. 25/05/2017 n. 75 e successive modificazioni ed integrazioni;
- completare l'assunzione dell'unità di personale di categoria B1, già prevista per il 2020,
- di programmare per il 2021, l'assunzione di un'altra unità di personale di categoria D1, a tempo parziale ed indeterminato, istruttore direttivo contabile, mediante reclutazione tramite concorso pubblico o utilizzo di graduatorie;

**VISTO** l'art. 36, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 a mente del quale, per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35, le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa,"

Considerato il collocamento in pensione del dipendente Istruttore direttivo tecnico cat D 4 avvenuta il 31.07.2021 e le due assunzioni effettuate durante l'anno 2021

**Segue la dotazione organica rimodulata e il piano delle assunzioni 2022-2024 :**

## **DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE ATTUALE**

**Istruttore amministrativo direttivo** Servizio di Anagrafe, servizio elettorale, tutte le mansioni attribuite al ruolo di segreteria generale - categoria D posizione economica D1 del vigente CCNL- tempo pieno e indeterminato - posto vacante - da destinare mediante stabilizzazione ex art. 20 "Superamento del precariato nelle pubbliche Amministrazioni" del D.Lgs 25/05/2017 e successive modificazioni ed integrazioni; Assunta il 1 aprile del 2021;

**Operaio** qualificato delle attività industriali e professionali assimilate (843100 codice istat) Categoria e livello di inquadramento: B1 -tempo pieno ed indeterminato- posto vacante - Concorso pubblico ex art 16 L. 56/87 e DGR Abruzzo n. 157 del 24/02/2006; Assunto il 02.Maggio 2021;

**Istruttore direttivo tecnico** categoria D1 part.time 18 ore assunto ex art 110 del D.Lgs 267/2000 assunto il 01.08.2021;

## PIANO TRIENNALE ASSUNZIONI 2022-2024

### Anno 2022

**Istruttore contabile direttivo** servizi finanziari, contabilità, personale- categoria D posizione economica D1 del vigente CCNL- assunzione a tempo parziale 6 ore in convenzione con altri Enti (ex art 14 ccnl 2018, art 1 comma 557 legge 296/2006 o tramite art 92 del D.lgs 267/2000)

Nulla

### Anno 2023

nulla

### Anno 2024