

*ENTE GIÀ SOGGETTO
AL PATTO DI STABILITÀ*

COMUNE DI LIMBIATE

PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA

**Relazione
sulle modalità di costruzione del
Piano Triennale del fabbisogno
di personale 2023-2025
e Piano Annuale 2023**

A cura del SETTORE SERVIZI FINANZIARI PERSONALE E ICT

Premessa

Come ogni anno, tra le varie attività di programmazione settoriale da porre in essere, il nostro ente si trova di fronte all'esigenza di predisporre un documento pluriennale che evidenzia il fabbisogno di personale necessario per fronteggiare le richieste degli uffici e il turnover, e per dare concreta attuazione ai programmi della Relazione Previsionale e Programmatica.

Si ricorda, a riguardo, che la necessità di predisporre il "Piano Triennale del fabbisogno del personale" ed il "Piano Annuale del fabbisogno del personale" è stata ribadita anche dal Principio contabile n. 1, approvato dall'Osservatorio sulla finanza e la contabilità degli enti locali, che ne ha elevato il ruolo ad allegato al bilancio di previsione e che, sulla base delle regole dettate dal nuovo sistema di contabilità armonizzato, siamo in presenza di un documento che è parte integrante del DUP.

Occorre fare riferimento al nuovo testo dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001, per come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, ed alle Linee Guida sulla programmazione del fabbisogno che, in attuazione delle citate disposizioni legislative, la Funzione Pubblica ha emanato e che sono applicabili a far data dal 25 settembre 2018, decorsi cioè 60 giorni dalla pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale.

Occorre inoltre fare riferimento alle regole dettate dall'articolo 33 del D.L. n. 34/2019 ed al decreto attuativo dei Ministri per la pubblica amministrazione, l'economia e finanze e l'interno del 17 marzo 2020, con il connesso superamento del metodo del turn-over come unico strumento per determinare le capacità assunzionali dei comuni.

La presente relazione si inquadra proprio in quest'ottica e cerca di fornire una breve e sintetica dimostrazione dell'attuale situazione normativa, della programmazione del fabbisogno e della sua prevalenza sulla dotazione organica vigente e delle assunzioni che a vario titolo si intendono effettuare nel prossimo triennio, alla luce delle varie disposizioni normative che si sono nel frattempo succedute precisando che il nostro ente era soggetto alle disposizioni riguardanti il rispetto del Patto di stabilità interno.

1. L'attuale situazione normativa

1.1 Le varie disposizioni di legge riguardanti gli enti già soggetti al Patto di Stabilità

Al fine di comprendere i limiti e le modalità seguite, appare utile effettuare prioritariamente un'analisi delle varie disposizioni oggi vigenti in materia.

Esse possono essere riassunte in:

- art. 39 della legge 27 dicembre 1997 n. 449 contenente *"Disposizioni in materia di assunzioni di personale delle amministrazioni pubbliche e misure di potenziamento e di incentivazione del part-time"* che dispone, al comma 1, *"al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale"*;
- l'articolo 89, comma 5, del D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e 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'articolo 91 del D.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni il quale, in tema di assunzioni, testualmente recita: *“1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*
2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*
 3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*
 4. *Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo;*
 - articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 (Finanziaria 2002) che stabilisce: *“A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate.”;*
 - l'articolo 1 commi 557, 557 bis e 557 ter della legge 296/2006 che recita: *“557. 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:*
 - a) *riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile;*
 - b) *razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*
 - c) *contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.*
 - d) *557-bis. Ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 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.

557-ter. In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'articolo 76, comma 4, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133”;

- *l'articolo 1 comma 118 della legge 220/2020 che aggiunge alla disposizione precedente per gli enti “nei quali l'incidenza delle spese di personale è pari o inferiore al 35 per cento delle spese correnti sono ammesse, in deroga al limite del 20 per cento e comunque nel rispetto degli obiettivi del patto di stabilità interno e dei limiti di contenimento complessivi delle spese di personale, le assunzioni per turn-over che consentano l'esercizio delle funzioni fondamentali previste dall'articolo 21, comma 3, lettera b), della legge 5 maggio 2009, n. 42.”;*

Sulla base delle previsioni dettate dalla legge n. 114/2014, di conversione del D.L. n. 90/2014, si ricorda che è stato abrogato l'articolo 76, comma 7, del D.L. n. 112/2008: a seguito di tale abrogazione, che comprende anche il divieto di effettuare assunzioni negli enti che, compresa quella per il personale delle società partecipate, hanno un rapporto tra spesa del personale e spesa corrente superiore al 50%, ha perduto di rilievo anche la disposizione di cui all'articolo 20 comma 9 del D.L. 98/2011 in cui veniva precisato che ai fini del computo della percentuale di cui al punto a) *“si calcolano le spese sostenute anche dalle società a partecipazione pubblica locale totale o di controllo che sono titolari di affidamento diretto di servizi pubblici locali senza gara, ovvero che svolgono funzioni volte a soddisfare esigenze di interesse generale aventi carattere non industriale, né commerciale, ovvero che svolgono attività nei confronti della pubblica amministrazione a supporto di funzioni amministrative di natura pubblicistica.”*; anche l'articolo 4 ter della legge n. 44/2012, di conversione del D.L. n. 16/2012, in cui viene chiarito che le assunzioni a tempo indeterminato negli enti soggetti al patto sono effettuate entro il tetto del 40% della spesa del personale cessato e che quelle per le funzioni servizi sociali, pubblica istruzione e vigilanza vanno calcolate al 50% del costo è da considerare abrogato.

Il D.L. n. 90/2014, per come modificato dalla legge n. 208/2015, ha stabilito che per gli anni 2016, 2017 e 2018 gli enti locali possano effettuare assunzioni di personale nel tetto del 25% della spesa del personale cessato nell'anno precedente. Ha inoltre stabilito che, negli enti in cui il rapporto tra spesa del personale e spesa corrente, è pari o inferiore al 25%, tale possibilità è fissata ancora per il 2016 nel tetto del 100%.

Lo stesso provvedimento ha inoltre stabilito che nel calcolo della spesa del personale cessato si possono utilizzare i risparmi derivanti dal personale cessato, ovviamente ove già non utilizzati allo stesso scopo, degli ultimi 3 anni e che il tetto di spesa del personale negli enti soggetti al patto è dal 2014 fissato nella media della spesa del personale del triennio 2011/2013.

Sulla base delle disposizioni in vigore tutti i comuni possono, a partire dall'anno 2019, effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel tetto del 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni dell'anno precedente e, per il triennio 2019/2021, del 100% delle cessazioni che si registreranno nel corso dello stesso anno a condizione che le assunzioni si concretizzino solamente dopo l'effettiva cessazione del personale.

Sempre sulla base delle disposizioni di cui alla legge di conversione del DL n. 4/2019, si possono utilizzare per finanziare assunzioni i risparmi derivanti dalle capacità assunzionali del quinquennio precedente per la quota non utilizzata, quindi nel 2019 si possono utilizzare le capacità assunzionali non utilizzate degli anni 2018, 2017, 2016, 2015 e 2014, cioè i risparmi delle cessazioni del 2017, 2016, 2015, 2014 e 2013. Tali capacità assunzionali possono essere utilizzate nei tetti previsti dalla normativa in vigore nell'anno.

Sulla base delle previsioni di cui alla legge di bilancio 2019, a partire dal corrente anno non è più necessario dimostrare né il rispetto del pareggio di bilancio nell'anno precedente né che tale attestazione è stata trasmessa alla RGS entro il 31 marzo.

I vincoli dettati per le assunzioni del personale in sovrannumero degli enti di area vasta sono stati superati, sia per il completamento dell'arco temporale in cui essi operavano, sia per il riassorbimento di tale personale.

Il comma 426 della legge 190/2014, cd di stabilità 2015, testualmente dispone che: "In relazione alle previsioni di cui ai commi da 421 a 425 il termine del 31 dicembre 2016, previsto dall'articolo 4, commi 6, 8 e 9, del decreto legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, per le finalità volte al superamento del precariato, è prorogato al 31 dicembre 2018, con possibilità di utilizzo, nei limiti previsti dal predetto articolo 4, per gli anni 2017 e 2018, delle risorse per le assunzioni e delle graduatorie che derivano dalle procedure speciali". Per cui a partire dal prossimo 1° gennaio 2019 non è possibile utilizzare questa forma di stabilizzazione del personale precario.

Secondo le interpretazioni di alcune sezioni regionali di controllo della Corte dei conti la utilizzazione delle capacità assunzionali degli anni precedenti è subordinata alla condizione che la indicazione dei relativi posti fosse stata effettuata nella programmazione del fabbisogno.

Sulla base delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 75/2017 le amministrazioni possono dare corso a stabilizzazioni dei lavoratori precari in possesso dei requisiti previsti dalla stessa disposizione, potendo utilizzare in aggiunta ad una quota non superiore al 50% delle capacità assunzionali del triennio 2018/2020 anche una quota della spesa per le assunzioni flessibili del triennio 2015/2017 non superiore al dato medio rilevato un tale arco temporale.

Allo stato attuale si può dire prudenzialmente che i vincoli alle assunzioni di personale per l'anno 2020 sono quelli fissati dal D.L. n. 90/2014, per cui si deve rimanere nel tetto del 100% dei risparmi del personale cessato nell'anno precedente. Lo stesso tetto opera anche allo stato attuale della normativa per gli anni successivi, quindi con riferimento all'arco temporale di cui al presente provvedimento per gli anni 2021 e 2022, fermo restando che in tale triennio si possono utilizzare anche i risparmi derivanti dalle cessazioni dello stesso anno. Su queste previsioni si innestano le novità dettate dal D.L. n. 34/2019 e dal relativo provvedimento attuativo, di cui si dirà subito dopo.

Sulla base delle previsioni di cui al D.L. n. 113/2018 il tetto di spesa per le assunzioni a tempo indeterminato di vigili è fissato nell'anno 2019 nella spesa sostenuta dall'ente allo stesso titolo, quindi per i vigili in servizio a tempo indeterminato, nell'anno 2016. Sempre sulla base delle disposizioni contenute in tale provvedimento i risparmi derivanti dalle cessazioni di vigili intervenute nel 2018 possono essere destinati esclusivamente alle assunzioni a tempo indeterminato di vigili se l'ente si avvale delle disposizioni speciali sulle assunzioni di vigili.

Non operano i vincoli per la limitazione delle assunzioni per favorire l'assorbimento del personale in sovrannumero degli enti di area vasta (salvo che nella Regione Sicilia).

1.1.1 Le disposizioni dettate dall'articolo 33 del D.L. n. 34/2019 e dal decreto attuativo del 17 marzo 2020 per i comuni

Con la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile del decreto 17 marzo della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" si è avviata una radicale modifica delle scelte legislative sulle capacità assunzionali a tempo indeterminato dei comuni, con il superamento del turn-over e la introduzione del legame tra la possibilità di effettuare assunzioni di personale ed il rispetto di uno specifico tetto nel rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti. Queste nuove regole sono operative per i comuni dallo scorso 20 aprile e si attende la fissazione del termine a partire dal quale sarà applicabile per le province e le città metropolitane.

Sulla base del provvedimento i comuni, in relazione al rapporto tra spesa del personale del 2018 (in quanto ultimo conto consuntivo approvato) e media delle entrate correnti del triennio 2016/2018 (in quanto ultimi 3 conti consuntivi approvati) depurate dal fondo crediti di dubbia esigibilità previsto nel

bilancio 2018 (in quanto anno di approvazione dell'ultimo conto consuntivo), si collocano in una delle tre fasce, che possono essere così definite: enti virtuosi, enti intermedi, enti non virtuosi.

I primi possono aumentare la propria spesa del personale delle percentuali fissate dallo stesso provvedimento, a condizione che con tali incrementi rimangano sempre entro il tetto della virtuosità nel rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti. Questi aumenti di spesa vanno in deroga al tetto della spesa del personale, cioè quella che negli enti già soggetti al patto di stabilità si è avuta mediamente nel triennio 2011/2013 e negli enti che non erano soggetti a tale vincolo si è registrata nel 2008. Vincolo che, quindi, continua a permanere come previsione di carattere generale e come condizione per le assunzioni.

I comuni della fascia intermedia possono continuare ad effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato a condizione che non superino il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti dell'esercizio precedente.

I comuni che sono collocati nella fascia più alta devono rientrare nella soglia massima del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti degli enti della fascia cd intermedia entro il 2025. Gli enti inadempienti, a partire da tale anno, potranno effettuare assunzioni di personale nel tetto del 30% delle cessazioni dell'anno precedente.

Si deve segnalare che, per effetto della formulazione contenuta nel decreto, la spesa del personale deve essere calcolata senza le deroghe che sono previste dal comma 557 della legge n. 296/2006, cioè il metodo per calcolare se l'ente ha o meno rispettato il tetto alla spesa del personale. Vanno inclusi gli oneri riflessi, mentre non si deve includere l'Irap.

1.2 Modalità di assunzione di personale

Alla luce delle disposizioni legislative in precedenza richiamate, il quadro delle politiche del personale le assunzioni a tempo indeterminato possono essere effettuate, entro i tetti previsti dalla normativa, esclusivamente per la copertura di posti vacanti in dotazione organica e non possono essere effettuate in sovrannumero.

Inoltre, le assunzioni di personale possono essere effettuate se l'ente è in possesso dei seguenti requisiti:

- 1) non è più necessario dimostrare di avere rispettato il pareggio di bilancio dell'anno precedente;
- 2) non è più necessario dimostrare di rispettare il pareggio di bilancio nell'anno 202, inteso come anno in corso, ovviamente come previsione ed allo stato delle informazioni in possesso dell'ente;
- 3) avere rispettato nell'anno 2022 il tetto alla spesa del personale media del triennio 2011/2013. La spesa per il personale deve essere calcolata sulla base dei requisiti previsti dal citato articolo 1, comma 557, della legge finanziaria 2007 per come modificato. Detta norma dispone che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, anche attraverso il contenimento delle assunzioni, sia a tempo indeterminato che flessibili, e la razionalizzazione delle strutture burocratiche, con particolare riferimento alla dirigenza. Si ritiene comunque necessario che l'ente dimostri di rispettare nel 2022 il tetto alla spesa del personale;
- 4) avere attivato la procedura telematica per la certificazione dei crediti;
- 5) avere adottato il bilancio preventivo, il conto consuntivo ed il conto consolidato entro i termini fissati dal legislatore ed avere trasmesso le informazioni sui conti consolidati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche entro i termini fissati;
- 6) avere effettuato le comunicazioni sugli spazi finanziari concessi ed utilizzati;
- 7) avere adottato il piano delle azioni positive;
- 8) avere trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica il programma del fabbisogno del personale;

- 9) avere adottato il piano delle performance, documento le cui funzioni negli enti locali sono assolte dal PEG e/o dal PDO;
- 10) avere attestato l'assenza di condizioni di sovrannumero e/o eccedenza del personale.

Solo nell'ipotesi di rispetto contemporaneo dei requisiti sopra riportati, l'ente potrà procedere all'assunzione di personale a tempo indeterminato, determinato o flessibile nel rispetto, anche per l'anno 2021 dei suddetti limiti.

Per le assunzioni a tempo determinato e le altre assunzioni flessibili, sulla base del citato D.L. n. 90/2014, non è più previsto per i Comuni il tetto del 50% delle spese sostenute allo stesso titolo nell'anno 2009, a condizione che l'ente abbia rispettato il tetto alla spesa del personale, ma occorre restare all'interno del tetto della spesa del personale sostenuta allo stesso titolo nel 2009. In deroga a tale tetto vanno le spese per le assunzioni flessibili di assistenti sociali necessari per l'attuazione delle misure per la lotta alla povertà entro il tetto del 30% delle risorse trasferite; vanno inoltre in deroga anche gli oneri per le assunzioni flessibili di vigili necessarie per la realizzazione dei progetti di sicurezza finanziati dal Ministero dell'Interno e di cui al D.L. n. 113/2018.

Restano comunque applicabili le disposizioni riguardanti:

- a) *la stabilizzazione del personale*: considerato che, sulla base delle previsioni di cui al comma 400 della , cd di stabilità 2013, gli enti locali e tutte le PA possono prevedere una riserva non superiore al 40% per la stabilizzazione del personale aventi i requisiti di anzianità triennale, nonché di assegnare a questo personale ed ai co.co.co. in possesso dei requisiti di anzianità triennale, per ambedue queste categorie di soggetti i requisiti devono essere stati maturati esclusivamente all'interno dello stesso ente, un punteggio aggiuntivo nell'ambito dei titoli per la valorizzazione della esperienza conseguita. Sulla base del D.Lgs. n. 75/2017 nel triennio 2018/2020 ed adesso fino al 2022 scatta una nuova e più ampia possibilità di stabilizzazione dei precari;
- b) *le stabilizzazioni di LSU e di LPU*: sulla base delle previsioni di cui all'articolo 4 del D.L. n. 101/2013 e della legge n. 147/2013 nonché della legge n. 145/2018 e delle successive leggi di bilancio gli enti locali possono procedere alla stabilizzazione di LSU e di LPU;
- c) *le progressioni di carriera*: considerato che, sulla base delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 150/2009, esse possono essere previste esclusivamente attraverso concorso pubblico con riserva non superiore al 50%;
- d) *le progressioni verticali*, per come previste per il triennio 2018/2020 dal D.Lgs. n. 75/2017 e successivamente fino al 2023 nel tetto massimo di 1/5 dei posti messi a concorso per ogni categoria fino al 2019 e del 30% dal 2022 al 2024;
- e) *la mobilità volontaria*: la copertura dei posti tramite passaggio diretto tra amministrazioni diverse non necessita di comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica. Il ricorso a tale istituto prima di dare corso alla indizione di concorsi o allo scorrimento di graduatorie è facoltativo fino a tutto il 2022;
- f) *per scorrimento di graduatorie a tempo indeterminato ancora valide, salvo che per posti di nuova istituzione o trasformazione di posti esistenti*;
- g) *per utilizzazione di graduatorie a tempo indeterminato ancora valide di altri enti del comparto, previa intesa e salvo che per posti di nuova istituzione o trasformazione di posti esistenti, anche se su questa possibilità allo stato attuale delle interpretazioni vi sono contrasti*.

2. L'applicazione delle disposizioni al nostro ente

Conclusa l'analisi delle varie disposizioni normative, la parte successiva della presente

relazione è diretta ad implementarne i contenuti alla realtà del nostro ente. A tal fine, si precisa che la relazione si svilupperà secondo i seguenti punti:

- individuazione della fascia in cui il comune si colloca relativamente al rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti;
- riscontro del rispetto del tetto di spesa del personale;
- presentazione della dichiarazione che non vi sono dipendenti in eccedenza e/o in sovrannumero;
- verifica della adozione del piano delle azioni positive
- verifica della attivazione della procedura telematica per la certificazione dei crediti;
- verifica del rispetto dei termini sia della approvazione del bilancio preventivo e del conto consuntivo sia della trasmissione alla banca dati delle amministrazioni pubbliche delle informazioni sui conti consolidati;
- proposizione dell'organico effettivo con l'indicazione delle relative spese;
- elencazione dei pensionamenti avvenuti nel 2021 e di quelli previsti nel triennio con conseguente calcolo del limite presunto delle assunzioni;
- verifica della esistenza di resti delle capacità assunzionali dell'ultimo quinquennio;
- proposta del piano delle assunzioni 2023/2025 e annuale 2023 con l'indicazione delle spese;
- verifiche finali del rispetto delle disposizioni di legge vigenti.

2.1 La verifica dei vincoli imposti dal comma 557 dell'articolo 1 della legge 296/2006

Sulla base dei principi di confronto tra dati omogenei, occorre considerare anche gli incrementi determinati dal CCNL 21 maggio 2018, per cui tali risorse sono aggiunte convenzionalmente alla spesa del personale mediamente sostenuta nel triennio 2011/2013.

Le risultanze di detta verifica sono riportate nella tabella che segue:

Voci di spesa	Importo
Spesa di personale sostenuta mediamente negli anni 2011, 2012 e 2013 senza rivalutazione alla luce degli aumenti di cui al CCNL 21 maggio 2018	6.265.569,12
Spesa di personale sostenuta nell'anno 2021	5.338.527,12

Ne consegue che il Comune ha rispettato il limite della media 2011 – 2013 senza tener conto della rivalutazione.

2.2 La verifica dei vincoli imposti dal comma 33 del D.L. n. 34/2019

Sulla base delle previsioni dell'articolo 33 del D.L. n. 34/2019 e del decreto attuativo del 17 marzo 2020, il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti è il seguente 21,86% e di conseguenza il comune si colloca nella seguente fascia **VIRTUOSA**.

Prospetto ai sensi art. 33 del D.L.34/2019

Entrate correnti Titoli I, II,III

2019	2020	2021	Media
€ 20.614.822,97	€ 17.786.228,37	€ 16.400.799,10	€ 18.267.283,48
€ 1.861.297,49	€ 4.447.629,52	€ 2.804.285,37	€ 3.037.737,46
€ 7.157.669,75	€ 4.402.707,30	€ 6.909.504,78	€ 6.156.627,28
€ 29.633.790,21	€ 26.636.565,19	€ 26.636.565,19	€ 27.461.648,22
	Fondo crediti anno 2022		€ 3.245.041,62
	Totale		€ 24.417.037,35

Spesa personale

2021
€ 5.338.527,12

Incidenza	21,86%
Limite 27%	€ 6.592.600,08

Spesa prevista in bilancio 2023	€ 6.182.800,00
Irap	0
Totale	€ 6.182.800,00

Budget disponibile	€ 409.800,08
--------------------	--------------

Cessazioni 2023	€ 150.114,99
-----------------	--------------

Assunzioni 2023	€ 492.903,94
-----------------	--------------

Disponibilità residua	€ 67.011,13
-----------------------	-------------

Prospetto ai sensi art. 33 del D.L.34/2019

Entrate correnti Titoli I, II,III

2020	2021	2022 stima	Media
€ 17.786.228,37	€ 16.400.799,10	€ 18.000.000,00	€ 17.395.675,82
€ 4.447.629,52	€ 2.804.285,37	€ 2.400.000,00	€ 3.217.304,96
€ 4.402.707,30	€ 6.909.504,78	€ 6.000.000,00	€ 5.770.737,36
€ 26.636.565,19	€ 26.636.565,19	€ 26.400.000,00	€ 26.383.718,15

Fondo crediti anno 2023	€ 2.033.603,22
Totale	€ 24.350.114,93

Spesa personale

2022
€ 6.335.200,00

Incidenza	26,02%
Limite 27%	€ 6.574.531,03

Spesa prevista in bilancio 2024	€ 6.182.800,00
Irap	0
Totale	€ 6.182.800,00

Budget disponibile	€ 391.731,03
--------------------	--------------

Cessazioni 2024	€ 93.979,68
-----------------	-------------

Assunzioni 2024	€ 202.789,77
-----------------	--------------

Economia anno precedente	€ 67.011,13
--------------------------	-------------

Disponibilità residua	€ 349.932,07
-----------------------	--------------

Prospetto ai sensi art. 33 del D.L.34/2019

Entrate correnti Titoli I, II,III

2021	2022 stima	2023 stima	Media
€ 16.400.799,00	€ 18.000.000,00	€ 19.000.000,00	€ 17.800.266,33
€ 2.804.285,37	€ 2.400.000,00	€ 2.000.000,00	€ 2.401.428,46
€ 6.909.504,78	€ 6.000.000,00	€ 6.000.000,00	€ 6.303.168,26
€ 26.114.589,15	€ 26.400.000,00	€ 27.000.000,00	€ 26.504.863,05

Fondo crediti anno 2024	€ 2.582.272,34
Totale	€ 23.922.590,71

Spesa personale

2023
€ 5.967.700,00

Incidenza	24,95%
Limite 27%	€ 6.459.099,49

Spesa prevista in bilancio 2025	€ 6.182.800,00
Irap	0
Totale	€ 6.182.800,00

Budget disponibile	€ 276.299,49
--------------------	--------------

Cessazioni 2025	€ 66.671,95
-----------------	-------------

Assunzioni 2025	€ 132.790,18
-----------------	--------------

Economia anno precedente	€ 349.932,07
--------------------------	--------------

Disponibilità residua	€ 560.113,33
-----------------------	--------------

3. Il Piano Triennale del fabbisogno di personale 2023/2025 ed annuale 2023

Conclusa l'analisi preventiva delle informazioni necessarie per la costruzione del programma, nella parte che segue procederemo a presentare il programma delle assunzioni 2023/2025 e annuale 2023.

A tal fine si precisa che il Piano Triennale del fabbisogno di personale è stato realizzato richiedendo a ciascun dirigente/responsabile di servizio una scheda dettagliata delle figure professionali di cui necessitano.

Dette richieste sono state oggetto di attenzione e valutazione da parte degli organi competenti al fine di contemperare le richieste degli uffici con i limiti previsti dalle normative vigenti.

Il risultato complessivo è sintetizzato nei paragrafi che seguono.

Si precisa che è stata effettuata la relazione sindacale della informazione preventiva per la programmazione delle assunzioni, anche se tale procedura non è più necessaria dopo le previsioni dettate dal CCNL 21 maggio 2018.

3.1 La dotazione organica

Conclusa la preventiva analisi riguardante il rispetto dei vincoli di cui al pareggio di bilancio e del rispetto del tetto di spesa del personale, appare fondamentale, per una corretta costruzione del documento di programmazione delle nuove assunzioni di personale, analizzare la dotazione organica dell'ente, per come modificata dal D.Lgs. n. 75/2017.

31/12/22

Posizione Giuridica	Profilo Professionale	n. ore	coperti
DIRIGENTE	Dirigente	36	1
DIRIGENTE	Dirigente Settore Territorio a tempo determinato	36	1
TOTALE			2
D	Funzionario amministrativo/contabile	36	3
D	Funzionario tecnico	36	1
D	Funzionario di Polizia Municipale	36	1
D	Funzionario di Polizia Municipale (comandante)	36/36	1
D	Funzionario socio educativo	36	0
D	Specialista amministrativo/contabile	36	7
D	Direttore di Biblioteca	36	1
D	Specialista tecnico	36	2
D	Assistente sociale	36	10
D	Assistente sociale	30/36	0
D	Assistente sociale	18/36	1
D	Specialista di Polizia Municipale	36	4
D	Specialista amministrativo/contabile	30/36	2
TOTALE			33
C.1	Assistente amministrativo/contabile	36	37
C.1	Assistente di biblioteca	36	2
C.1	Assistente informatico	36	0
C.1	Assistente tecnico	36	5

C.1	Assistente tecnico	28/36	1
C.1	Assistente tecnico	30/36	1
C.1	Assistente tecnico Ambientale	36	1
C.1	Agente di Polizia Municipale	36	17
C.1	Agente di Polizia Municipale	18/36	0
C.1	Educatore Professionale	36	7
C.1	Educatore Professionale a tempo determinato	36	0
C.1	Assistente amministrativo/contabile	30/36	3
C.1	Assistente amministrativo/contabile	27/36	1
C.1	Educatore Professionale	24/36	1
C.1	Educatore Professionale	18/36	0
TOTALE			76
B.3	Operaio altamente specializzato	36	9
B.3	Collaboratore amministrativo/contabile	36	5
B.3	Collaboratore dei servizi ausiliari	36	1
B.3	Collaboratore amministrativo/contabile	30/36	1
TOTALE			16
B	Operatore amministrativo/contabile	36	6
B	Operatore dei servizi ausiliari	36	1
B	Operatore amministrativo/contabile	25/36	0
B	Operatore amministrativo/contabile	24/36	1
B	Operatore amministrativo/contabile	30/36	2
B	Operatore dei servizi ausiliari	30/36	1
B	Operatore dei servizi ausiliari	20/36	0
TOTALE			11
TOTALE COMPLESSIVO			138

3.2 I pensionamenti ed il turnover nel triennio 2023-2025

Per costruire un adeguato piano di assunzioni, un elemento indispensabile da considerare è costituito dai pensionamenti previsti nel triennio in esame.

A tal fine l'ufficio ha effettuato una verifica sul personale in servizio giungendo a definire una possibile tabella nella quale sono riportati i dipendenti che, per raggiunti limiti di età o per richiesta già presentata, si presume abbandoneranno il servizio.

VERIFICA QUOTA ASSUNZIONALE ANNO 2023, 2024 e 2025

CESSAZIONI DI PERSONALE ANNO 2023					
N. CESS	ANNO CESSAZIONE	C. GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE	TREDICESIMA MENSILITA'	IMPORTO ANNUO
4	2023	C.1	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 88.157,64
3	2023	B.3	€ 19.063,80	€ 1.588,65	€ 61.957,35
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI					€ 150.114,99

CESSAZIONI DI PERSONALE ANNO 2024					
N. CESS	ANNO CESSAZIONE	C. GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE	TREDICESIMA MENSILITA'	IMPORTO ANNUO
3	2024	D.1	€ 22.135,47	€ 1.844,62	€ 71.940,27
1	2024	C.1	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 22.039,41
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI					€ 93.979,68

CESSAZIONI DI PERSONALE ANNO 2025					
N. CESS	ANNO CESSAZIONE	C. GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE	TREDICESIMA MENSILITA'	IMPORTO ANNUO
1	2025	D.1	€ 22.135,47	€ 1.844,62	€ 23.980,09
1	2025	C.1	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 22.039,41
1	2025	B.3	€ 19.063,80	€ 1.588,65	€ 20.652,45
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI					€ 66.671,95

Si noti come nell'ultima colonna è riportato anche il risparmio di spesa previsto.

3.3 Il Piano Annuale delle assunzioni 2023,2024 e 2025

La tabella sintetizza il numero, il profilo e le modalità di assunzione delle varie figure riportando anche il costo complessivo da sostenere.

Si ricorda in premessa che non opera il vincolo della riserva delle capacità assunzionali al personale in sovrannumero degli enti di area vasta (tranne allo stato attuale in Sicilia).

ASSUNZIONI DI PERSONALE ANNO 2023					
N. ASS.	ANNO ASSUNZION E	C. GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE	TREDICESIMA MENSILITA'	IMPORTO ANNUO
7	2023	D.1	€ 22.135,47	€ 1.844,62	€ 167.860,63
11	2023	C.1	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 242.433,51
4	2023	B.3	€ 19.063,80	€ 1.588,65	€ 82.609,80
TOTALE COSTO DIPENDENTI ASSUNTI					€ 492.903,94

ASSUNZIONI DI PERSONALE ANNO 2024					
N. ASS.	ANNO ASSUNZION E	C. GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE	TREDICESIMA MENSILITA'	IMPORTO ANNUO
5	2024	C.1	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 110.197,05
1	2024	B.3	€ 19.063,80	€ 1.588,65	€ 20.652,45
TOTALE COSTO DIPENDENTI ASSUNTI					€ 202.789,77

ASSUNZIONI DI PERSONALE ANNO 2025					
N. ASS.	ANNO ASSUNZION E	C. GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE	TREDICESIMA MENSILITA'	IMPORTO ANNUO
4	2025	C.1	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 88.157,64
1	2025	B.3	€ 19.063,80	€ 1.588,65	€ 20.652,45
1	2025	D.1	€ 22.135,47	€ 1.844,62	€ 23.980,09
TOTALE COSTO DIPENDENTI ASSUNTI					€ 132.790,18

Modalità di assunzione

Secondo normativa in vigore.

IL DIRIGENTE SETTORE SERVIZI FINANZIARI
PERSONALE E ICT
DOTT. GIUSEPPE COGLIATI