

## 10 - FABBISOGNO PERSONALE

La programmazione del fabbisogno di personale che gli organi di vertice degli Enti sono tenuti ad approvare ai sensi della Legge 27/12/1997, n. 449 (modificata dalla Legge 23/12/99 n. 488 e dalla Legge 28/12/01 n. 448), deve assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei Servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e i vincoli di finanza pubblica.

Tale programmazione viene altresì sancita dall'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, come da ultimo modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, che pone in posizione fondamentale lo strumento del piano triennale dei fabbisogni di personale, che sostituisce il tradizionale assetto organizzativo della dotazione organica, in coerenza con la pianificazione pluriennale di personale e della performance, sulla base delle linee di indirizzo emanate in data 08 maggio 2018 dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, nonché d'intesa con la Conferenza unificata per quanto riguarda le Amministrazioni Regionali e gli Enti Locali.

Per quanto riguarda le metodologie di calcolo delle disponibilità finanziarie e le prescrizioni vigenti in materia di contenimento di tale spesa, l'Ente deve attenersi a quanto stabilito dal Decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento Funzione Pubblica "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni. (20A02317) (GU Serie Generale n.108 del 27-04-2020), emanato in attuazione del D.L. 30 aprile 2019 n. 34 "Decreto Crescita", convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58.

In particolare, l'Ente può effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato entro il limite di una spesa complessiva per il personale dipendente (al lordo degli oneri riflessi) 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 è prevista l'assunzione, che dovranno essere calcolate al netto delle entrate a destinazione vincolata e del Fondo Crediti Dubbia Esigibilità stanziato in Bilancio di Previsione.

Verificato che l'Ente, ai sensi del Decreto 17-marzo 2020:

- rientra nella lett. e) comuni tra 5.000 a 9.999 abitanti;
- ai sensi dell'art.4 tabella 1, il valore soglia di massima spesa del personale è il 26,90% rispetto alle entrate correnti;
- ai sensi dell'art.5, tabella 2, la percentuale massima annuale di incremento del personale in servizio per l'anno 2023 è il 25,00%, per l'anno 2024 è il 26%;
- ai sensi dell'art. 6, tabella 3, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale è il 30,90%.

Rilevato che l'Ente, in base ai calcoli effettuati dal Servizio Finanziario, presenta un rapporto spese di personale/media entrate correnti rispettivamente per gli anni 2022 aggiornata al 26/04/2022, 2023, 2024, inferiore al valore soglia del 26,90%, che lo configura come "Ente virtuoso", come dimostrato dai conteggi di cui alla tabella A.

Tale "virtuosità" rende possibile all'Ente l'utilizzo effettivo delle risorse che si liberano in applicazione della nuova disciplina prevista dall'art. 6 del Decreto 17 marzo 2020 il quale specifica che "la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli art, 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della Legge 27 dicembre 2006 n. 296" (tabella B).

Per gli anni 2023 2024 e 2025 si procederà ad assunzioni solo nel caso di cessazioni dal servizio di dipendenti di ruolo per collocazioni a riposo e sostituzioni per altre cause oppure per trasferimento presso altro Ente mediante l'istituto della mobilità attraverso le modalità di copertura dei posti del comando, mobilità volontaria esterna e/o procedura concorsuale e/o scorrimento graduatoria di altro Ente.

---



