

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
TRIENNIO 2023-2025

Rispetto a quanto previsto nella corrispondente sezione del D.U.P. 2022-2024, da ultimo aggiornato con D.C.C. n. 23 del 28.07.2022, la pianta organica del Comune di Brentino Belluno nel corso del 2022 ha riportato l'assunzione di un istruttore tecnico cat. C.

Inoltre, con deliberazione di Giunta Comunale n. 07 del 27/01/2023 è stata approvata la revisione della struttura organizzativa dell'ente, con passaggio da 5 a 3 Aree mediante l'accorpamento delle due Aree tecniche in un'unica Area Tecnica e l'incorporamento nell'Area Amministrativa dell'Area Polizia Locale. Pertanto, alla luce della riorganizzazione dell'Ente e dei calcoli previsti dalla nuova disciplina in materia, permane nel 2023 la necessità di assumere:

- n. 1 Istruttore Direttivo Cat. D1;
- n. 1 istruttore tecnico cat. C1

fermi restando i limiti di legge e la disponibilità delle risorse finanziarie da destinare all'esercizio delle facoltà assunzionali.

Pertanto, con il presente atto di programmazione si procede ad un'analisi ed alla ricognizione del fabbisogno di personale dell'Ente, riferito al triennio 2023-2025, sia quantitativa che qualitativa, alla luce della vigente normativa e, in particolare, del D. lgs. n. 74/2017, del d. lgs. n. 75/2017, dell'art. 6-ter, comma 1, del d. lgs. n. 165/2001, delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei Fabbisogni di personale approvato con Decreto del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione del 08.05.2018 e soprattutto dei sopravvenuti Decreto Legge n. 34/2019 (cd. Decreto Crescita), convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 e Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", attuativo delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del citato Decreto Legge 34/2019.

FABBISOGNO QUANTITATIVO

FABBISOGNO STANDARD

Il Comune di Brentino Belluno annovera al 14/10/2022 n. 8 dipendenti di ruolo, a fronte di 1.355 abitanti, secondo un rapporto dipendenti/popolazione residente di 1/169 ovvero un rapporto inferiore a 1/128 previsto dal Decreto del Ministero dell'Interno del 10 aprile 2017.

Considerando il rapporto di 1/128 (per i Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti) di cui al citato Decreto ministeriale quale parametro di riferimento per l'individuazione del numero fisiologico minimo per le garanzie di certezza e funzionalità dei compiti e dei servizi del Comune di Brentino Belluno, si stima e individua la dotazione organica dell'Ente in 9 unità, secondo un'approssimazione in difetto, tale da garantire un'accettabile funzionalità dell'Ente, per come strutturato nelle 5 seguenti Aree: (I: Amministrativa; II: Contabile e Personale; III: Urbanistica e Edilizia Privata; IV: Edilizia Pubblica e Manutenzioni; V: Polizia Locale).

Di seguito, si procede alla determinazione della Dotazione organica ovvero del Fabbisogno qualitativo dell'Ente secondo:

- le attuali esigenze organizzative e la struttura degli Uffici comunali,

- la Pianta organica attualmente in servizio presso l'Ente e considerato altresì le caratteristiche, il profilo professionale e il tipo di rapporto di lavoro (es. numero di part-time) di ciascuno dei dipendenti in servizio alla data del presente atto di programmazione.

DOTAZIONE ORGANICA/FABBISOGNO QUALI-QUANTITATIVO E PIANTA ORGANICA

Profilo professionale	Categoria	Area Amm.va	Area Contabile	Area Tecnica	Totale Fabbisogno	Posti coperti al 24.03.2023	Posti vacanti
Funzionario amministrativo	D3	0	0	0	0	0	0
Funzionario tecnico	D3	0	0	0	0	0	0
Istruttore direttivo	D1	1	1	0	3	2	1
Istruttore direttivo tecnico	D1	0	0	1	1	0	0
Istruttore amministrativo	C	1	1	0	2	2	0
Istruttore tecnico	C	0	0	1	2	1	1
Agente di P.L.	C	1	0	0	1	1	0
Collaboratore amministrativo	B3	0	0	0	0	0	0
Collaboratore tecnico	B3	0	0	1	1	1	0
Esecutore amministrativo	B1	0	0	0	0	0	0
Esecutore tecnico	B1	0	0	0	0	0	0
Totale		3	2	3	10	8	2

Dall'incrocio tra il fabbisogno quali-quantitativo di personale e l'attuale pianta organica dell'Ente, emerge la necessità astratta di procedere all'assunzione a tempo indeterminato di:

- n. 1 Istruttore Direttivo Cat. D1;
- n. 1 istruttore tecnico cat. C1.

SPESA POTENZIALE MASSIMA

Gli enti locali sono chiamati fin dal 2007 al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e smi, differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi.

Tali vincoli devono informare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di ciascun ente.

Per i Comuni prima soggetti al patto di stabilità ed ora agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica, il comma 557 citato impone una progressiva riduzione della spesa di personale:

“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:

(...omissis...)

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 organici;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.”

Il successivo comma 557-ter stabilisce il divieto di “*procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo*” nel caso di mancato rispetto.

Il comma 557-quater stabilisce che detti 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.*”

Successivi interventi legislativi, oltre a modificare tali criteri, hanno introdotto di recente nuove regole per il calcolo delle capacità (o facoltà) assunzionali, non più correlate alla sostituzione del personale cessato (cd. “turn over”), ma legate a parametri contabili inediti, quali il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti al netto del FCDE, permettendo ai Comuni di parametrare la propria capacità assunzionale in definitiva sulla base della propria performance in termini di capacità di entrata.

Infatti il Decreto Legge n. 34/2019 (cd. Decreto Crescita), come convertito dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, in tema di assunzioni del personale per gli Enti territoriali, all’articolo 33, comma 2, così recita: “*A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, 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 predetto valore soglia. 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 di cui al primo periodo adottano un per- corso 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 applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all’articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l’invarianza del valore medio pro-capite, riferito all’anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”.*

La disposizione introduce criteri che consentono maggiore flessibilità alle politiche assunzionali delle amministrazioni, assicurando la sostenibilità finanziaria dei connessi costi permanenti e strutturali rispetto agli equilibri di finanza pubblica, in quanto le previste assunzioni debbono avvenire 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.

Il “valore soglia” per gli enti è definito prossimo al valore medio per fascia demografica e rappresenta un valore sostenibile finanziariamente; le assunzioni sono comunque operate nel rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione.

Al riguardo, si osserva che le assunzioni previste dalla norma potranno essere effettuate nel rispetto dell’equilibrio di bilancio e pertanto un eventuale incremento della spesa per il personale dovrà trovare compensazione nel bilancio dell’ente o in un aumento delle entrate o una riduzione delle altre voci di spesa. Tuttavia si segnala che gli oneri per il personale, di natura corrente, potrebbero contribuire ad un irrigidimento del bilancio dell’ente, trattandosi di spesa difficilmente comprimibile se non mediante una riduzione del *turn over*.

Dopo varie vicissitudini, che hanno condotto dapprima a revisioni della norma stessa da parte del legislatore, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, attuativo delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 34/2019, finalizzato all'individuazione dei valori soglia differenziati per fascia demografica.

In data 08 giugno 2020 è stata pubblicata l'attesa Circolare Ministero dell'Interno n. 17102/110/1 – Uff. Affari territoriali, avente ad oggetto “*la Circolare Ministero dell'Interno n. 17102/110/1 – Uff. Affari territoriali dell'8/06/2020, avente ad oggetto “Circolare del Ministero per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministero dell'Economia e delle finanze e il Ministero dell'Interno, in attuazione dell'art. 34 comma 2 del D.L. 30 aprile 2019 n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni.”*”, con le indicazioni operative sull'applicazione del nuovo sistema delle assunzioni, nonché delle modalità di calcolo 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.

Considerato che le disposizioni del DM 17 marzo 2020, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 27 aprile 2020, si applicano ai Comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020, come evidenziato anche dalla circolare esplicativa, si è dunque reso necessario, in corso d'anno, per il Comune di Brentino Belluno dare attuazione alla nuova disciplina per calcolare la sostenibilità finanziaria dell'Ente in vista di eventuali nuove assunzioni programmabili nell'anno 2022, 2023 e così via per gli anni a seguire.

Come previsto dal DM 17 marzo 2020 e specificato nella Circolare esplicativa gli Enti devono seguire esattamente i seguenti passaggi per giungere a determinare quali sono gli spazi assunzionali a tempo indeterminato nell'anno di riferimento:

1. Calcolare il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti al netto del FCDE;
2. Determinare, sulla base della fascia demografica, le percentuali di riferimento;
3. Individuare gli spazi assunzionali per l'anno di riferimento;
4. Prevedere gli effetti delle nuove assunzioni negli anni successivi.

Il decreto attuativo - finalizzato “*ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, [...], e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, [...]*” - definisce la spesa del personale come “*impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale [...] come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato*”.

Nella recente Deliberazione n. 55/2020 del 25/06/2020, della Sezione regionale di controllo per l'Emilia Romagna della Corte dei Conti, è stato chiarito che “*Alla luce della lettera e della ratio della normativa sopra riassunta, ... per “ultimo rendiconto della gestione approvato” debba intendersi il primo rendiconto utile approvato in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale per l'esercizio 2020.*

Pertanto, nell'ipotesi in cui l'ente al momento dell'adozione della deliberazione relativa all'assunzione del personale abbia già approvato il rendiconto 2019, quest'ultimo rappresenta, secondo la lettera e la ratio della norma, il documento contabile cui attingere il dato del rapporto– non incrementabile - fra entrate correnti e spesa del personale.

Il calcolo è stato quindi effettuato sulla base dei seguenti dati contabili di fonte BDAP tratti dagli ultimi rendiconti, alla data odierna, approvati: esercizi 2021-2020-2019.

- A. SPESA DI PERSONALE 2021 U.1.01.00.00.0 00: € 332.062,01;
- B. ABITANTI E TURN OVER: 1336 – assenza di turn over residuo;
- C. Entrate correnti e FCDE:

ANNO 2019:

Titolo 1 € 1.061.651,74

Titolo 2 € 34.016,90

Titolo 3 € 425.704,47

TOTALE ENTRATE CORRENTI € 1.521.373,17

ANNO 2020:

Titolo 1 € 1.018.066,48

Titolo 2 € 237.080,04

Titolo 3 € 357.518,61

TOTALE ENTRATE CORRENTI € 1.612.665,13

ANNO 2021:

Titolo 1 € 1.107.967,22

Titolo 2 € 144.221,05

Titolo 3 € 438.570,89

TOTALE ENTRATE CORRENTI € 1.690.759,16

FCDE ASSESTATO 2021: € 136.627,07

Sulla base di questi dati, è stata calcolata la capacità assunzionale a tempo indeterminato per l'anno 2022.

Il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti è stato calcolato sulla base dei criteri contenuti nella Circolare esplicativa, il cui contenuto rilevante si riporta di seguito:

Al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, gli stessi sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999. Per "Entrate correnti" si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media. Deve essere, altresì, evidenziato che il FCDE è quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso. Al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, le entrate correnti da considerare appare opportuno richiamare gli estremi identificativi di tali entrate, come riportati negli aggregati BDAP accertamenti, delle entrate correnti relativi ai titoli I, II e III: 01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti. Nel caso dei Comuni che hanno optato per l'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva secondo l'articolo 1, comma 668, della legge n.147/2013 e hanno in conseguenza attribuito al gestore l'entrata da Tari corrispettiva e la relativa spesa, la predetta entrata da TARI va contabilizzata tra le entrate correnti, al netto del FCDE di parte corrente, ai fini della determinazione del valore soglia."

Sulla base di tali istruzioni, la percentuale di sostenibilità finanziaria dell'Ente è stata così determinata:
PTFP 22/23/24

Numeratore (SPESE DI PERSONALE) € 332.062,01

Denominatore (MEDIA ENTRATE NETTO FCDE): € 1.471.638,75

Percentuale 22,56%

Il DM 17/03/2020 ha previsto queste tre tabelle contenenti i valori soglia a cui ogni ente deve riferirsi e la percentuale massima di incremento delle spese di personale:

TABELLE DEL DM 17 MARZO 2020 DA VISIONARE PER INDIVIDUARE I VALORI SOGLIA DI RIFERIMENTO DELL'ENTE								
FASCIA	POPOLAZIONE	TABELLA 1	TABELLA 3	TABELLA 2				
				2020	2021	2022	2023	2024
a	0-999	29,50%	33,50%	23%	29%	33%	34%	35%
b	1000-1999	28,60%	32,60%	23%	29%	33%	34%	35%
c	2000-2999	27,60%	31,60%	20%	25%	28%	29%	30%
d	3000-4999	27,20%	31,20%	19%	24%	26%	27%	28%
e	5000-9999	26,90%	30,90%	17%	21%	24%	25%	26%
f	10000-59999	27,00%	31,00%	9%	16%	19%	21%	22%
g	60000-249999	27,60%	31,60%	7%	12%	14%	15%	16%
h	250000-1499999	28,80%	32,80%	3%	6%	8%	9%	10%
i	1500000>	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

Per il Comune di Brentino Belluno, sulla base della fascia demografica a cui appartiene, le tre percentuali di riferimento sono le seguenti:

- Valore soglia più basso = 28,60%
- Valore soglia più alto = 32,60%;
- Percentuale Massima di incremento di Spesa personale anno 2023 = 34%.

Sulla base dei dati sopra riportati l'Ente:

- Nel 2023 si colloca al di sotto della soglia più bassa, tra i cosiddetti Comuni «virtuosi» riportando una capacità assunzionale nel limite massimo del 34% della spesa di personale 2018, per una capacità assunzionale pari ad € 98.916,74.

Rispetto alla quantificazione del numero di assunzioni da poter effettuare va considerato un costo per dipendente che tenga conto di:

- Trattamento tabellare di accesso;
- Quota media di trattamento accessorio in caso di incremento del limite di cui all'art. 23 comma 2;
- Oneri previdenziali e assistenziali sulle voci precedenti, con esclusione dell'IRAP, in quanto gli spazi assunzionali sono stati calcolati senza includere questo onere fiscale, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 2, comma 1, del DM 17/03/2020.

Alla luce di quanto appena riferito, la capacità assunzionale data dall'applicazione delle nuove norme, a far data dal 20 aprile 2020 (data di entrata in vigore della DM 17/03/2020), è pari € 98.916,74.

Si fa comunque presente che il DM 17/03/2020, in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019, convertito in legge n. 58/2019, consente spazi assunzionali in relazione alla sostenibilità finanziaria dell'Ente.

Non introduce invece un nuovo limite alla spesa complessiva di personale, tanto che nelle premesse al citato DM vengono richiamati in primis i commi 557, 557-bis, 557-quater e 562 della L. 296/2006, che fissano proprio i principi ed i vincoli in materia di contenimento di spesa del personale da parte dei Comuni, che rimangono quindi vigenti.

Ciò va inteso nel senso che il limite entro il quale la spesa di personale deve contenersi è quello relativo alla media della spesa di personale sostenuta nel triennio 2011-2013, pari a € 310.529,38, con l'esclusione delle spese relative a nuove assunzioni a tempo indeterminato effettuate sulla base delle nuove regole. Infatti l'art. 7 comma 1 DM 17 Marzo 2020, 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 dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”*.

Si sottolinea inoltre che l'entrata in vigore del DM 17/03/2020 attiene agli spazi assunzionali per il personale a tempo indeterminato, mentre per le assunzioni a tempo determinato, mediante il ricorso al lavoro flessibile, trova ancora vigenza il limite ex all'art. 9, comma 28, del DL 78/2010, convertito in L. n. 122/2010, come in ultimo modificato dal DL. 90/2014, convertito in L. n. 114/2014.

L'Ente, in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale previsto dai commi 557 e 562 art. 1 l. 296/2006, ha come limite massimo la spesa sostenuta nell'anno 2009 per il lavoro flessibile.

Tale limite opera in modo cumulato, ossia, in virtù dell'autonomia riconosciuta agli enti locali, gli stessi non sono quindi vincolati in relazione alle tipologie di lavoro flessibile utilizzate nell'anno 2009, ma solo al limite finanziario relativo alla spesa sostenuta nella predetta annualità.

Per il Comune di Brentino Belluno il costo del lavoro flessibile relativo al 2009 è pari a € 20.735,73.

PROGRAMMA ASSUNZIONI DI PERSONALE

Ricognizione di eventuale personale in eccedenza o sovrannumero per l'anno 2023 ai sensi degli articoli 6 e 33, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001

Nel presente atto di programmazione, ai sensi degli artt. 6 e 33 del D. Lgs. n. 165/2001, che in combinato disposto impongono a tutte le amministrazioni pubbliche di effettuare la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale e dei dirigenti, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, si dà espressamente atto della insussistenza – per l'anno 2023 – di personale in eccedenza o sovrannumero nel Comune di Brentino Belluno.

Infatti, assunto che la condizione di soprannumero si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica, e altresì assunto che la condizione di eccedenza è evidenziata dalla impossibilità dell'ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale (media triennio 2011-2013), ai sensi dell'art. 1, comma 557 e ss. della L. 296/2006, il Responsabile del Servizio Finanziario dà atto della insussistenza – per l'anno 2023 – di personale in eccedenza o sovrannumero nel Comune di Brentino Belluno, come anche da dichiarazioni verbali acquisite dai responsabili di Area/Servizio dell'Ente sulla insussistenza di esuberi ed eccedenze di personale nelle rispettive Aree/Settori interessati e come da verifica del Responsabile del settore economico finanziario, all'esito della quale è emerso che la spesa del personale 2023 da confrontare con il limite della spesa del personale è stimata per un importo pari a € 277.243,68, (escluso il costo annuo di n. 3 C 1 assunti in deroga al limite della media 2011-2013 ex art. 7 comma 1 DM 17 Marzo 2020, e ad 1 unità di personale assunto a tempo determinato e parziale, a valere su progetti PNRR, interamente spesato con fondi statali, pari a complessivi € 114.501,85), a fronte di una spesa del personale potenziale media del triennio 2011-2013 pari ad € 310.529,38.

Verifica presupposti e calcolo capacità assunzionale 2023-2025

Verificati i presupposti necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, e atteso in proposito che questo Ente:

- Ha conseguito un saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali relativamente all'anno 2021;
- non è strutturalmente deficitario né versa in condizioni di dissesto finanziario, così come definito dagli artt. 242 e 243 del D. Lgs. n. 267/2000, così come da rendiconto 2021 approvato con deliberazione di C.C. n. 19 del 27.05.2021;

- nell'anno 2022 è stato rispettato il limite di cui all'art. 1, c. 557-quater della L 296/2006 (media triennio 2011-2013) definito come parametro fisso ed immutabile di comparazione per la dimostrazione del contenimento della spesa di personale;
- il bilancio di previsione pluriennale è improntato al rispetto del limite di cui all'art. 1, c. 557-quater della L 296/2006 (media triennio 2011-2013):

TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2023 - regole post-entrata in vigore del DM 17/03/2020, ovvero dopo il 20/04/2020:

Sulla base dei dati sopra riportati, l'Ente nel 2023 si colloca al di sotto della soglia più bassa, tra i cosiddetti comuni «virtuosi» e ha una capacità assunzionale nel limite massimo del 34% della spesa di personale 2021, pari ad € 98.916,74.

Rispetto alla quantificazione del numero di assunzioni da poter effettuare, va considerato un ammontare di capacità assunzionale pari a una unità di categoria D1 (con profilo tecnico) a tempo pieno e indeterminato, fermo restando la disponibilità finanziaria e assunzionale consentita.

ASSUNZIONI PREVISTE NELL'ANNO 2023:

- A) N. 1 ISTRUTTORE DIRETTIVO CAT. D1 a tempo pieno e indeterminato (TABELLARE € 23.212,35);

Sulla base della capacità assunzionale risultante dall'applicazione delle nuove disposizioni di cui al DM 17/03/2020, in vigore a far data dal 20/04/2020.

Parte descrittiva

Anno 2023

Il quadro di riferimento per gli Enti locali in materia di assunzioni di personale a tempo indeterminato, fino all'entrata in vigore del DM 17/03/2020, è costituito dall'art. 3 c. 5 e ss. del D.l. 24 giugno 2014 n. 90, così come modificato da ultimo dal D.L. 28 gennaio 2019 n. 4, convertito con modificazioni in legge 28 marzo 2019 n. 26 (G.U. – Serie generale n. 75 del 29 marzo 2019).

Nel corso del 2019 e per il triennio 2019/2021, ai sensi della normativa vigente fino a quella data, ed in particolare alle novità introdotte dalla Legge di Bilancio 2019 (l. 30 dicembre 2018, n. 145) e dal Decreto in materia di Reddito di cittadinanza e pensioni (D.l. 28 gennaio 2019 n. 4) i Comuni possono:

- computare, ai fini del calcolo delle capacità assunzionali, per ciascuna annualità, le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente;
- computare, altresì, le cessazioni programmate nella medesima annualità in cui le stesse si verificano, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over (art. 3 c. 5-sexies D.l. 90/2014, introdotto dall' art. 14-bis c.1 lett. b) del D.l. 28 gennaio 2019 n.4);
- utilizzare, infine, i resti assunzionali non utilizzati del quinquennio precedente (art. 3 c. 5D.l. 90/2014, come modificato dall' art. 14-bis c.1 lett. a) del D.l. 28 gennaio 2019 n.4).

Premesso quanto sopra esposto, in tema di revisione della dotazione organica e di ricognizione della pianta organica del Comune di Brentino Belluno, in tema di personale e di aggiornamento del Piano dei fabbisogni di personale dell'Ente ex art. 6 ter del D. Lgs. n. 165/2001, si evidenzia che, nell'anno 2022 è

stata effettuata, nell'ambito degli spazi assunzionali relativi alla previgente normativa, l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di un Istruttore Tecnico Cat. C1.

Grazie poi alle capacità assunzionali emerse a seguito dell'entrata in vigore della nuova normativa, in particolare il DM 17/03/2020 attuativo dell'art. 33 del DL 34/2019, ossia a far data dal 20/04/2020, è possibile prevedere nel corso del 2023 l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 1 Istruttore Direttivo Cat. D1, a tempo pieno, visto lo spazio assunzionale emerso a seguito del nuovo calcolo basato sul rapporto tra spese di personale ed entrate correnti, posto che l'Ente è risultato virtuoso e ha una capacità assunzionale calcolata nel limite massimo del 34% della spesa di personale 2018, pari ad € 98.916,74.

Tale nuova immissione è tesa a sostituire un Istruttore Direttivo cat. D in forza all'ente e assegnata all'Area Contabile e Personale, in procinto di passare ad altra pubblica amministrazione a partire dal mese di aprile 2023.

Le medesime assunzioni sono tuttavia vincolate alla verifica della capacità economica dell'Ente, del rispetto degli equilibri finanziari di bilancio, nonché avendo cura di verificare l'evoluzione interpretativa di dottrina, prassi e giurisprudenza in merito alla nuova normativa.

Al riguardo, si osserva infatti che un eventuale incremento della spesa per il personale dovrà trovare compensazione nel bilancio dell'Ente o in un aumento delle entrate correnti o in una riduzione delle altre voci di spesa corrente.

A tal proposito è prevedibile e auspicabile che l'incremento di posizioni permanenti nell'organico dell'Ente saranno compensate negli anni successivi al 2023 da una progressiva e consistente riduzione degli oneri per lavoro flessibile.

Nel 2023, stante l'attuale carenza di organico e nel rispetto degli spazi finanziari disponibili, si ravvisa la necessità di provvedere – nelle more e nel rispetto dei vincoli di spesa e nei limiti di legge, avendo comunque come obiettivo dell'aggiornamento del Piano dei fabbisogni di personale la riduzione programmata della spesa di personale - a sopperire altresì alle predette vacanze di organico:

- a) attraverso le forme flessibili di impiego del personale ammesse dalla legge, quali il ricorso a contratti di somministrazione, lo scavalco cd. *"condiviso"* e lo scavalco cd. *"in eccedenza"* ai sensi rispettivamente dell'art.14 del Ccnl. Enti Locali 22 gennaio 2004, e dell'art.1, comma 557, della Legge n. 311/04, considerato che attualmente il ricorso all'utilizzo di personale in ruolo presso altri Enti consente, comunque, un risparmio sulla spesa del personale complessiva, evidenziando il miglioramento dell'economicità della gestione del lavoro pubblico, data l'esperienza e l'elevata professionalità del personale assunto a tempo determinato.
In particolare, risulta necessario avvalersi della possibilità di utilizzare personale di altri Enti al fine di supportare l'ufficio ragioneria soprattutto in ambito contabile, attraverso un Istruttore Cat. D e/o C (a seconda delle professionalità esterne disponibili) fino ad un massimo di 12 ore settimanali ai sensi dell'art. 1 comma 557 della L. 311/2004.
Lo stesso dicasi per supportare l'Area LL.PP, per cui risulta necessario avvalersi della possibilità di utilizzare personale di altro Ente attraverso gli istituti sopra citati o comunque di personale flessibile.
- b) attraverso eventualmente l'istituto della mobilità da altra pubblica amministrazione ai sensi art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001 - tra enti sottoposti al regime di limitazione delle assunzioni – procedendo così alla copertura dei posti vacanti con risorse umane di analoga categoria e profilo professionale.
- c) secondo quanto previsto per le assunzioni di personale a tempo determinato per il potenziamento amministrativo dei Comuni con meno di 5.000 abitanti coinvolti nell'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose, secondo le previsioni dell'articolo 31 bis, comma 5, del decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 dicembre 2021, n. 233, in relazione all'assunzione a termine di un Istruttore direttivo tecnico (cat. D1) e/o un istruttore tecnico (cat. C1).

A tal fine, si demanda ai Responsabili di Area e Servizio competenti l'adempimento e la cura di tutti gli atti conseguenti alla sopra illustrata programmazione in materia di personale, autorizzando - nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa di personale - anche alla sostituzione di personale eventualmente cessato nello stesso anno di intervenuta cessazione, che ha da valere a tutti gli effetti quale aggiornamento del Piano triennale dei fabbisogni di personale ex art. 6 ter del D. Lgs. n. 165/2001.

Si precisa che è possibile modificare la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata con il presente atto sulla base di nuovi elementi e/o esigenze che dovessero intervenire nel prosieguo, sia inerenti alla dinamica del personale, sia di tipo normativo, sia di valutazioni discrezionali effettuate dall'amministrazione.

Anno 2024

Al momento non sono previste assunzioni (salvo ulteriori cessazioni nel 2023 o 2024), fatta salva l'emersione di spazi assunzionali a seguito dell'applicazione del calcolo della spesa di personale per i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia, secondo la normativa prevista dal Decreto Legge n. 34/2019 (cd. Decreto Crescita), come convertito dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, così come attuata dal DM 17/03/2020, e fatta salva la capacità finanziaria dell'Ente di finanziare ulteriori costi, pur nei limiti del tetto della spesa di personale (media 2011-2013).

Si precisa in merito che è possibile modificare la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata con il presente atto sulla base di nuovi elementi e/o esigenze che dovessero intervenire nel prosieguo, sia inerenti alla dinamica del personale, sia di tipo normativo o di interpretazione giurisdizionale, sia di valutazioni discrezionali effettuate dall'amministrazione.

Anno 2025

Al momento non sono previste assunzioni (salvo cessazioni nel 2024 o 2025), fatta salva l'emersione di spazi assunzionali a seguito dell'applicazione del calcolo della spesa di personale per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia, secondo la normativa prevista dal Decreto Legge n. 34/2019 (cd. Decreto Crescita), come convertito dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, così come attuata dal DM 17/03/2020, e fatta salva la capacità finanziaria dell'Ente di finanziare ulteriori costi, pur nei limiti del tetto della spesa di personale (media 2011-2013).

Si precisa che è possibile modificare la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata con il presente atto sulla base di nuovi elementi e/o esigenze che dovessero intervenire nel prosieguo, sia inerenti alla dinamica del personale, sia di tipo normativo, sia di valutazioni discrezionali effettuate dall'amministrazione.

STIPENDIO TABELLARE (retribuzione annua)	Cat. B4	Cat. C1	Cat. C3	Cat. D1	Cat. D3	TOTALI
N. dipendenti in servizio al 31/12/2022	1	3	1	2	1	8
Costo totale per categoria	20.364,41	64.178,61	22.469,78	46.424,70	26.553,70	179.991,20
Assunzioni Anno 2023	0	0	0	1	0	1
Costo assunzioni	0	0	0	23.212,35	0	23.212,35
Cessazioni previste nell'anno 2022	0	0	0	0	0	0
Risparmio su base annua	0	0	0	0	0	0

N. dipendenti in servizio al 31/12/2023	1	3	1	3	1	9
Assunzioni Anno 2024	0	0	0	0	0	0
Costo assunzioni	0	0	0	0	0	0
Cessazioni previste nell'anno 2024	0	0	0	0	0	0
Risparmio su base annua	0	0	0	0	0	0
N. dipendenti in servizio al 31/12/2024	1	3	1	3	1	9
Assunzioni Anno 2025	0	0	0	0	0	0
Costo assunzioni	0	0	0	0	0	0
Cessazioni previste nell'anno 2025	0	0	0	0	0	0
Risparmio su base annua	0	0	0	0	0	0