

Programmazione triennale del fabbisogno di personale e capacità assunzionale

Con propria precedente delibera di Giunta Comunale n.42 del 29/07/2022 è stato approvato il Documento unico di programmazione semplificato (D.U.P.S) 2023-2025 che comprende il piano del fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025. Preso atto altresì che con propria precedente delibera di Giunta Comunale n.50 del 16/09/2022 è stato variato il piano del fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024.

Richiamate le seguenti normative in materia di programmazione delle risorse umane:

- Legge 27.12.1997, n. 449 che all' art. 39, comma 1, stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68;
- Legge 488 del 23.12.1999 che all'art. 20 ha modificato ed integrato parzialmente, con il comma 20 bis, il citato art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, ed ha ribadito che obiettivo degli enti locali deve essere quello di programmare le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa del personale, come segue:
- "...g) dopo il comma 20 sono inseriti i seguenti: 20-bis. Le amministrazioni pubbliche alle quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, fermo restando quanto previsto dai commi 19 e 20, 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, 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 ...omissis...";
- Legge 448 del 28 dicembre 2001 in particolare l'art. 19, comma 8, il quale, relativamente alla programmazione del fabbisogno di personale, stabilisce sinteticamente che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di complessiva riduzione della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- Le disposizioni dell'art. 39, Legge 449/97, sopra richiamate, sono riprese dall'art. 91 del D.Lgs. 267/2000, che al comma 1, tra l'altro recita: "...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...";
- l'art. 6 comma 1 del D.Lgs. 165/2001, ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità dall'art. 1 comma 1 (accrescimento dell'efficienza delle amministrazioni, razionalizzazione del costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, realizzazione della migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni), adottando in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai propri ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali;
- Rilevato che ai sensi dell'art. 6 commi 2, 3, 6 del D.Lgs. 165/2001, come da ultimo modificato con D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75:
 - 2. *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, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche*

con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. 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

- *3. 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.*
- *6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.*

Preso visione del decreto regolamentare di cui all'art.6 ter del dlgs.165 adottato in data 08.05.2018 con il quale sono definite “le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della P.A.”, pubblicato in G.U. Serie Generale n. 173 del 27/7/2018;

Richiamato il D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, e in particolare l'art. 33 nella parte in cui introduce una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale dei Comuni, attraverso il superamento delle regole del turn-over, e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale da stabilirsi con successivo Decreto presidenziale;

Infine visto il DPCM del 17 marzo 2020 attuativo delle disposizioni previste dall'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019, di cui al precedente periodo, stabilisce nuovi criteri di calcolo per la determinazione delle capacità assunzionali, fondate sul parametro finanziario della spesa di personale rapportato alle entrate correnti dell'Ente, che è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale n.108 in data 27/4/2020;

Alla luce di ciò rilevato che Secondo le elaborazioni effettuate dal servizio risorse umane del Comune, tale parametro per il Comune di Ponte in Valtellina si attesta al di sotto della soglia prevista dal decreto per la fascia demografica compresa da 2000 a 2999 abitanti che è pari al 27,60%; in questo caso si applica l'art 5 comma 1 del DPCM 17.3.2020 che così recita: “In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024 i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato nella seguente tabella 2, 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 e del valore di soglia di cui all'art. 4, comma1”;

Le condizioni preliminari che l'Amministrazione deve rispettare per poter effettuare assunzioni sono le seguenti:

- Aver effettuato la rideterminazione della dotazione organica nel triennio precedente, ai sensi dell'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001;
- Aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, alla luce di esigenze funzionali o connesse alla situazione finanziaria;
- Aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art.48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006;
- aver rispettato le disposizioni normative sul contenimento della spesa del personale per gli enti soggetti al pareggio di bilancio, ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge n. 296/2006 che, ai sensi del comma 557-quater introdotto dal D.L. n. 90/2014, dispone che ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di

personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione;

- Aver rispettato il pareggio di bilancio nell'anno precedente;

Dalle risultanze contabili, è possibile stabilire che:

- l'Ente ha rispettato i vincoli di finanza pubblica per l'anno 2018 ai sensi dell'art. 76, comma 4, del D.L. 112/2008 e i vincoli di pareggio di bilancio per il 2019, 2020, 2021;
- Saranno rispettati i tempi medi dei pagamenti, previsti dall'art. 41 del D.L. 66/2014: di tale disposizione sono venute meno le conseguenze sanzionatorie in tema di assunzioni in quanto dichiarata illegittima dalla Corte costituzionale con sentenza 22 dicembre 2015 n. 272;
- È stato rispettato l'obbligo di certificazione dei crediti ai sensi dell'art. 27, comma 2, lett. c), del D.L. n. 66/2014, convertito nella legge 89/2014, di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 185/2008;
- l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 - Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni;
- È stato approvato il rendiconto della gestione 2021 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 3 del 29/04/2022;
- il rispetto delle limitazioni relative alle forme di lavoro flessibile: la spesa sostenuta nell'anno 2009 per tutte le tipologie di lavoro flessibile per personale a tempo determinato ammontava a € 61.956,08 ed è tuttavia consentito non rispettare tale limite essendo tale spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'Ente nell'ambito dei vincoli generali previsti dall'ordinamento (cfr. deliberazione Corte dei Conti-Sezione Regionale di controllo per la Lombardia n° 339/2018/PRSP del 28.11.2018);

La norma in capo alle amministrazioni pubbliche, prevede infine l'obbligo di procedere necessariamente ogni anno alla rilevazione del personale in servizio, per verificare se emergano casi di lavoratori in eccedenza e, quindi, di controllare che il numero dei dipendenti sia adeguato all'organizzazione e non vi siano eccedenze di personale, né in relazione alle esigenze funzionali né alla situazione finanziaria dell'ente.

Dall'analisi dei dati è emerso che:

- In questo ente non sussistono situazioni di soprannumero (dipendenti in servizio in eccedenza rispetto ai posti previsti in dotazione organica);
- Dal punto di vista delle esigenze funzionali non esistono eccedenze di personale, tenuto conto che i dipendenti in servizio a tempo indeterminato al 31.12.2021 risultano 9;
- Il Comune di Ponte in Valtellina, con una popolazione di n. 2249 abitanti al 31/12/2021 - inserito nella fascia demografica da 2.000 a 2.999 abitanti, risulta rispettare anche il rapporto medio dipendenti – popolazione di cui al Decreto del Ministero dell'Interno in data 10 aprile 2017 (1/142, per il triennio 2017/2019, valido peraltro solo per gli enti in condizioni di dissesto);
- Per quanto concerne le esigenze connesse all'aspetto finanziario, non si rilevano situazioni di eccedenza di personale, considerando che:
 - questo Comune non è dissestato né strutturalmente deficitario;
 - la spesa per il personale è inferiore al 50% delle spese correnti;

Dato atto che il budget assunzionale previsto nel D.U.P.s. 2022-2024 calcolato sulla base delle risultanze dei conti consuntivi 2018-2019-2020 ammonta a € 39.310,27;

Considerato che il suddetto budget è stato utilizzato per l'assunzione n.1 dipendente Cat. D con il profilo di istruttore direttivo contabile contabile-amministrativo a tempo pieno assegnato all'area amministrativo-contabile, del personale e dei servizi ausiliari con decorrenza 17/01/2022;

Vista la seguente tabella dalla quale risulta che il budget assunzionale ricalcolato sulla base delle risultanze dei conti consuntivi 2019-2020-2021 ammonta a € 70.409,57 e pertanto non comprende ancora il costo da sostenere nell'anno 2022 per l'ultimo assunto come da paragrafo precedente;

Impegni di competenza ex art.2, c.1, lett.a)	2018	2019	2020	2021
Macroaggregato U.1.01.00.00.000	455.957,78	434.523,25	419.369,71	412.509,86
U1.03.02.12.001 (Acquisto di servizi da agenzie)	0,00	0,00	0,00	0,00
U1.03.02.12.002 (Quota LSU in carico all'ente)	0,00	0,00	0,00	0,00
U1.03.02.12.003 (Collaborazioni coordinate e a progetto)	4537,5	0,00	0,00	0,00
U1.03.02.12.999 (Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.)	0,00	7.200,00	0,00	2.500,00
Totali impegni di competenza	460.495,28	441.723,25	419.369,71	415.009,86

Accertamenti di competenza ex art.2, c.1, lett.b)	2019	2020	2021
E1.00.00.00.000	1.081.557,66	1.043.542,52	1.095.807,57
E2.00.00.00.000	133.428,06	263.279,85	234.030,83
E3.00.00.00.000	574.849,63	448.597,50	479.869,71
Totali accertamenti di competenza	1.789.835,35	1.755.419,87	1.809.708,11

Media accertamenti di competenza triennio 2019-2021 1.784.987,78
 FCDE assestato di parte corrente BPF 2021-2023 26.221,74

Media accertamenti di competenza triennio 2019-2021 al netto del FCDE assestato	1.758.766,04
--	---------------------

	Valore soglia %	Valore assoluto spesa personale
Rapporto spesa del personale / entrate correnti ex art.1, c.1	23,60%	415.009,86
Valore soglia per fascia c) ex art.4, c.1 (Tabella 1)	27,60%	485.419,43

Valore massimo incremento della spesa del personale per il 2022 ex art.5, c.1		70.409,57
---	--	------------------

	Valore soglia %	Valore assoluto incremento
Valore massimo incremento spesa del personale rispetto al 2018 per il 2022 ex art.5, c.1 (Tabella 2)	28,00%	128.938,68

Da quanto sopra si ritiene di procedere alla programmazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato e flessibile, come da tabelle che seguono:

Assunzioni a tempo indeterminato:

Anno 2023	Istruttore direttivo tecnico Cat.D1 (tempo parziale 33 ore settimanali)
Anno 2024	Nessuna assunzione
Anno 2025	Nessuna assunzione

Assunzioni a tempo determinato:

Anno 2023	Assunzione a tempo parziale e determinato di 3 unità addette ai servizi mensa cat. B3
Anno 2024	Assunzione a tempo parziale e determinato di 3 unità addette ai servizi mensa cat. B3
Anno 2025	Assunzione a tempo parziale e determinato di 3 unità addette ai servizi mensa cat. B3