



COMUNE DI CRISPIANO

PROVINCIA DI TARANTO
Ufficio Risorse Umane

**RELAZIONE SUL
PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO
DI PERSONALE 2023-2025
E PIANO DELLE ASSUNZIONI 2023**

Premessa

Come ogni anno, tra le varie attività programmatiche 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 dei Servizi e 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 turnover 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.

Quadro legislativo di riferimento sul PTFP

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.

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 220/2010 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 D.L. n. 4/2019, si possono utilizzare per finanziare assunzioni i risparmi derivanti dalle capacità assunzionali del quinquennio precedente per la quota non utilizzata, quindi relative al quinquennio 2015-2019. 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 2020 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.

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 l'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 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. 31/2019 e dal relativo provvedimento attuativo, di cui si dirà subito dopo.

Infine per completezza è necessario ricordare che il Ministro della Pubblica Amministrazione ha emanato il decreto 8 maggio 2018, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n.173 del 27 luglio 2018, in attuazione delle disposizioni di cui al decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, il quale prevede all'art.4 comma 2, ultimo periodo, che "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"; mentre al successivo comma 3

precisa 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"*.

L'articolo 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti indicati nell'articolo non possono assumere nuovo personale. Tale sanzione scatta, inoltre, sia per il mancato rispetto dei vincoli finanziari e la non corretta applicazione delle disposizioni che dettano la disciplina delle assunzioni, sia per l'omessa adozione del PTFP e degli adempimenti previsti di inoltrare entro trenta giorni dall'approvazione del **PTFP** (articoli 6 e 6-ter, comma 5, del decreto legislativo n. 165 del 2001). L'Art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017 prevede che *"Le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotte dall'articolo 4, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo"*. Le linee di indirizzo, contrariamente a quanto disposto nella norma transitoria, prevedono che *"lo sanzione del divieto di assumere si riflette sulle assunzioni del triennio di riferimento del nuovo piano senza estendersi a quelle disposte o autorizzate per il primo anno del triennio del piano precedente ove le amministrazioni abbiano assolto correttamente a tutti gli adempimenti previsti dalla legge per il piano precedente"*, precisando quindi che *"Sono fatti salvi, in ogni caso, i piani di fabbisogno già adottati"*. In particolare secondo le nuove linee di indirizzo, gli enti locali che avessero correttamente adottato ed approvato il piano triennale delle assunzioni 2018-2020 potrebbero procedere alla conclusione delle procedure di assunzioni in esse contenute anche in assenza di adeguamento alle disposizioni previste dal d.lgs.75/2017. Inoltre, l'art.1 del decreto precisa che *"H presente decreto definisce, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come inserito dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 le allegate linee di indirizzo, che ne costituiscono parte integrante, volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale"* mentre l'art.2, rubricato "Efficacia e divieto di assunzione", precisa che *"Le linee di indirizzo allegate entrano in vigore il giorno della pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale"* precisando come il termine dei sessanta giorni decorra a partire dalla sua pubblicazione in G.U. avvenuta in data 27/07/2018 (ossia entro il 25/09/2018).

Le indicazioni del D.L. 34/2019 e del DPCM attuativo

Il d.l. 90/2014 disciplina attualmente il regime ordinario delle assunzioni a tempo indeterminato dei Comuni consentendo, considerato il disposto del citato articolo 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'articolo 14-bis, comma 3, del citato decreto-legge n. 4 del 2019. Inoltre, nel triennio 2019-2021 si applicano le disposizioni di cui all'art.3 comma 5-sexies, del citato decreto legge n. 90 del 2014 secondo cui *"Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono 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"*. Rispetto a tale regime ordinario di assunzioni a tempo indeterminato è intervenuto l'art.33, comma 2, del d.l. 34/2019 che detta le condizioni per le assunzioni di personale a tempo indeterminato secondo la capacità finanziaria dei comuni, stabilendo che *"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 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 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" e, a seguito di intesa in Conferenza Stato Città del 11/12/2019 è stata emendata la legge di bilancio 2020 che ha apportato le seguenti modifiche all'art.33, comma 2, del d.l. 34/2019 introducendo un ulteriore valore soglia superiore a quello prossimo al valore medio cui convergono i Comuni con una spesa di personale eccedente la suddetta soglia. In questo caso di Comuni che dovessero registrare un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, mentre i comuni che dovessero registrare un valore eccedente anche alla seconda soglia massima, e solo per questi, è previsto un obbligo a partire dal 2025 di applicare un turn over non superiore ai 30%.

Il DPCM stabilisce i dati da considerare al fine della verifica dei predetti valore soglia, precisando che per spesa del personale deve essere considerata quella per impegni di competenza riguardante tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, 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, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. Mentre per entrate correnti la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

La tabella 1 definisce la classe demografica degli Enti ed il relativo valore soglia percentuale determinato dal rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale (al lordo degli oneri riflessi) e la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato in bilancio di previsione 2020.

La tabella 2 definisce l'incremento percentuale massimo annuo della spesa del personale a tempo indeterminato riservato a quegli Enti che si collocano al di sotto del valore soglia relativo alla propria fascia demografica.

La tabella 3 definisce infine il valore soglia, sempre per fascia demografica, oltre cui occorre adottare politiche di progressiva riduzione della spesa del personale.

Tabella 1 – Classe demografica Enti

Differenziazione dei comuni per fascia demografica		V a l o r e s o g l i a			
tra	e		Classe		
	999	abitanti	A	29,50%	
1.000	1.999	abitanti	B	28,60%	
2.000	2.999	abitanti	C	27,60%	
3.000	4.999	abitanti	D	27,20%	
5.000	9.999	abitanti	E	26,90%	
10.000	59.999	abitanti	F	27,00%	
60.000	249.999	abitanti	G	27,60%	
250.000	1.499.999	abitanti	H	28,80%	
1.500.000		abitanti	I	25,30%	

Prima applicazione anno (Tabella 2)				2020	2021	2022	2023	2024
Classe	tra	e						
A	-	999	abitanti	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
B	1.000	1.999	abitanti	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
C	2.000	2.999	abitanti	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
D	3.000	4.999	abitanti	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
E	5.000	9.999	abitanti	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
F	10.000	59.999	abitanti	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
G	60.000	249.999	abitanti	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
H	250.000	1.499.999	abitanti	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
I	1.500.000	-	abitanti	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

Tabella 3 - Valore soglia di rientro	
a)comuni con meno di 1.000 abitanti	33,50%
b)comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	32,60%
c)comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	31,60%
d)comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	31,20%
e)comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	30,90%
f)comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	31,00%
g)comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	31,60%
h)comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	32,80%
i)comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	29,30%

Rapporto tra spesa di personale e entrate correnti ai fini dell'applicazione dell'articolo 33 comma 2, del D.L. n.34/2019

Il Comune di Crispiano si colloca nella fascia demografica "F" con un valore soglia pari al 27%, un valore di rientro pari al 31% ed una percentuale di incremento massimo per l'anno 2022 pari al 19% della spesa del personale impegnata nell'ultimo rendiconto approvato.

Nella tabella 4 si determina il rapporto percentuale tra la spesa complessiva per tutto il personale e la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato in bilancio di previsione. Risulta che il valore relativo al Comune di Crispiano sia pari al 21,07% e pertanto l'Ente può applicare nell'anno 2023 l'incremento assunzionale del 2% (delta tra l'incremento del 19% consentito nel 2022 e del 21% consentito nel 2023) sulla spesa del personale impegnata nel Rendiconto 2018, pari ad € 38.227,56

Tabella 4 - ASSEVERAZIONE DATI AI FINI DELLA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022/2024 ANNUALITÀ 2023

Step 1 - DETERMINAZIONE VALORE SOGLIA art. 4

Popolazione	13.193
Fascia di riferimento	F
Valore 1° soglia	27,0%
Valore 2° soglia	31,0%

Step 2 - CALCOLO RAPPORTO
(cfr. Circolare Funz. Pubbl. 13 Maggio 2020)

SPESA DI PERSONALE	Cod. Piano dei conti integrato	ENTRATE CORRENTI	
Redditi da lavoro dipendente	U.1.01.00.00.000	Entrate rendiconto anno 2021	9.775.282
Somministrazione	U.1.03.02.12.001	Entrate rendiconto anno 2020	12.548.018
Quota LSU in carico all'ente	U.1.03.02.12.002	Entrate rendiconto anno 2019	7.793.035
Collaborazioni coordinate e a progetto	U.1.03.02.12.003	Media	10.038.778,48
Altre forme di lavoro flessibile	U.1.03.02.12.999	Fondo crediti dubbia esigibilità 2021	715.416
1.964.087,76		ENTRATE DA CONSIDERARE	9.323.362,06

Rapporto	21,07%
----------	--------

Step 3 - VALUTAZIONE CAPACITA' SPESA

Limite teorico massimo di spesa personale	2.517.307,76	27,0%
Margine (differenza tra attuale e potenziale)	553.220,00	Non utilizzare

Step 3b - VERIFICA LIMITE MAX ANNO

2022 (art. 5)

Percentuale massima incremento spesa	2,0%
Spesa di personale da rendiconto 2018	1.911.378,00
Incremento massimo	38.227,56

Limite da applicare - vedi punto 3b

Programmazione del fabbisogno del personale 2023-2025

Ai fini della programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2023-2025 occorre rilevare innanzitutto le cessazioni previste per ogni anno e successivamente determinare le assunzioni, sia a tempo indeterminato che determinato.

Nelle tabelle 5 e 6 sono indicate le cessazioni e le assunzioni di personale a tempo indeterminato previste per l'anno 2023, suddivise per categoria, con l'indicazione della relativa spesa determinata su base annua, mentre la tabella 7 è relativa al dettaglio del Piano delle Assunzioni 2023.

Se si considera la spesa del personale relativa al 2018, pari ad € 1.911.378,00 e si aggiunge l'incremento massimo di spesa per il 2023 pari ad € 38.227,56, si ottiene che la spesa del personale programmata per il 2023 non deve superare l'importo di **€ 1.949.605,56**.

Per dimostrare il rispetto di tale limite, si parte dal dato relativo alla spesa del personale certificata dal Rendiconto 2021, pari ad € 1.964.087,76. A questo importo, si aggiunge il rateo delle retribuzioni, **al netto di IRAP**, relative alle assunzioni pianificate nel 2023, pari ad € 22.605,13, e si sottrae il rateo relativo al risparmio delle retribuzioni non versate per cessazione del rapporto di lavoro durante lo stesso anno, pari ad € 45.648,21. La spesa del personale teorica prevista nel 2023 che ne deriva è pari ad **€ 1.941.044,68**, comunque inferiore a quella limite (spesa 2018+margine assunzionale) pari ad € 1.949.605,56.

Tabella 5 - Cessazioni Anno 2023

CATEGORIA	TEMPO PIENO	TEMPO PARZIALE	RETRIBUZIONE ANNUA LORDA
B	1	0	€ 23.008,71
C	1	0	€ 29.386,67
TOTALE	1	0	€ 52.395,38

Tabella 6 - Assunzioni Anno 2023

CATEGORIA	TEMPO PIENO	TEMPO PARZIALE	RETRIBUZIONE ANNUA LORDA
C	1	0	€ 29.386,67
TOTALE	1	0	€ 29.386,67

Tabella 7 – Piano delle Assunzioni 2023

AREA	N. POSTI	PROFILO PROF.LE	CAT.	MODALITA' DI COPERTURA E DATA DI ASSUNZIONE	IMPORTO ANNUO AL NETTO DI IRAP E COMPENSIVO DI CPDEL			TOTALE
					2023	2024	2025	
AREA Finanziaria	1	ISTRUTTORE CONTABILE	C	UTILIZZO PROPRIA GRADUATORIA 01/04/2023	€29.386,67	€€29.386,67	€€29.386,67	€ 88.160,01
TOTALE					€€29.386,67	€€29.386,67	€29.386,67	€ 88.160,01

Relativamente al personale a tempo determinato, non sono previste assunzioni nel triennio 2023-2025.

La tabella 8 rappresenta invece la dimostrazione del rispetto dei limiti di spesa relativi al personale a tempo determinato ex art. 9 comma 28 D.L. 78/2010.

Tabella 8

Spesa lavoro flessibile 2009	94.369,72 €
Spesa lavoro flessibile 2023	52.768,13 €
Limite ex art. 9 comma 28 D.L. 78/2010	100%
Incidenza percentuale 2021/2009	55,91%

Verifica del rispetto dei limiti della spesa del personale 2023/2025

Nella tabella 9 si rappresenta la spesa del personale iscritta nel bilancio di previsione 2023/2025 considerati gli stipendi lordi del personale in servizio a tempo determinato ed indeterminato al 01/01/2023 a cui si sommano le maggiori spese generate dalle assunzioni previste nel corso del 2023, il fondo per il lavoro straordinario, il fondo per il miglioramento dell'efficienza dei servizi, l'indennità di posizione organizzativa e di risultato per le posizioni organizzative ed i buoni pasto e da cui si detraggono i risparmi di spesa generati dalle cessazioni del rapporto di lavoro nel corso del 2023, la spesa del personale finanziata dal contributo statale e regionale per la stabilizzazione degli ex LSU e per le assunzioni in deroga ai limiti di spesa del personale ed il costo del personale appartenente alle categorie protette.

Tabella 9

TIPOLOGIA	ANNO 2023	ANNO 2023	ANNO 2024
STIPENDI DEL PERSONALE	€ 1.832.249,91	€ 1.738.622,56	€ 1.743.657,78
RISPARMI DI SPESA DA CESSAZIONI (-)	€ 45.648,21	-	-
CONTRIBUTI STABILIZZAZIONE LSU (-)	€ 140.000,00	€ 140.000,00	€ 140.000,00
MAGGIORI SPESE DA ASSUNZIONI (+)	€ 21.499,39	-	-
LAVORO STRAORDINARIO (+)	€ 34.536,78	€ 34.536,78	€ 34.536,78
FONDO INCENTIVANTE (+)	€ 87.000,00	€ 87.000,00	€ 87.000,00
INDENNITA' POSIZIONE ORGANIZZATIVA E DI RISULTATO (+)	€ 82.000,79	€ 82.000,79	€ 82.000,79
BUONI PASTO (+)	€ 15.000,00	€ 15.000,00	€ 15.000,00
PERSONALE CATEGORIE PROTETTE (-)	€ 56.502,35	€ 56.502,35	€ 56.502,35
TOTALE SPESA DEL PERSONALE	€ 1.830.136,00	€ 1.835.171,53	€ 1.840.206,75

Nella tabella 10 è rappresentata la dimostrazione del calcolo della spesa media del personale per il triennio 2011-2013.

Tabella 10

	anno 2011 consuntivo	anno 2012 consuntivo	anno 2013 consuntivo
Spesa del personale al netto delle componenti escluse	2.139.378,00	1.788.531,00	1.778.265,00
Totale spesa triennio 2011/2013	5.706.174,00		
Media spesa triennio 2011/2013	1.902.058,00		

Nella tabella 11 sono riepilogati i limiti di spesa del personale relativi al D.L. 34/2019 (vedi tabella 4) ed all'art. 1 comma 557 L. 296/2006 (vedi tabella 10), dalla quale si evince che l'Ente rispetta i limiti previsti.

Tabella 11

Spesa del personale	Importo	Limite media triennio 2011-2013	Limite D.L. 34/2019
2023	€ 1.830.136,00	€ 1.902.058,00	€ 2.517.307,76
2024	€ 1.835.171,53	€ 1.902.058,00	-
2025	€ 1.840.206,75	€ 1.902.058,00	-

Crispiano, 13 dicembre 2022

Il Funzionario responsabile
Dott.ssa Erika Scialpi



