

Programmazione Triennale Del Fabbisogno Di Personale

PREMESSA

Come ogni anno, in riferimento al testo dell'articolo 6 del D.Lgs. n.165/2001, modificato dal D.Lgs.n.75/2017, ed alle recenti Linee Guida sulla programmazione del fabbisogno che la Funzione Pubblica ha emanato in attuazione delle citate disposizioni legislative, l'Ente deve predisporre il "Piano Triennale del fabbisogno del personale" ed il "Piano Annuale del fabbisogno del personale"; necessità ribadita anche dal Principio contabile n.1, che ne ha elevato il ruolo ad allegato al bilancio di previsione e, sulla base delle regole dettate dal nuovo sistema di contabilità armonizzato, anche a documento parte integrante del DUP.

In particolare:

L'art. 39, comma 1 della legge 27.12.1997, n. 449 dispone che "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, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482" (sostituita dalla legge 12.3.1999, n. 68 e s.m.i.).

Il D.Lgs. n. 267/2000, all'art. 89 comma 5, dispone che gli enti locali "provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle sole esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti".

L'art. 35 del D.Lgs. 30.3.2001, n. 165 e s.m.i. prevede che "le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni".

L'art. 91 del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali debbano provvedere alla programmazione triennale del fabbisogno di personale finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;

Il D.lgs. 75/2017 in vigore dal 22.06.2017, dispone in materia modifiche al D.Lgs. 165/2001 ed in particolare all'art. 6 prevede, in luogo della programmazione triennale, il piano triennale dei fabbisogni di personale e per la dotazione organica non viene più prevista la rideterminazione ma la sua consistenza deve essere indicata dall'amministrazione ed eventualmente rimodulata in base ai fabbisogni;

Il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione con decreto dell'8 maggio 2018, ha definito, ai sensi dell'art. 6 ter le linee di indirizzo volte a orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei fabbisogni di personale. Tali linee guida, adottate con decreti di natura non regolamentare, definiscono una metodologia operativa di orientamento che gli enti locali realizzano nell'ambito dell'autonomia organizzativa a essi riconosciuta delle fonti normative, nel rispetto dei vincoli assunzionali e di finanza pubblica attualmente previsti.

Nella nuova impostazione la dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una "dotazione di spesa potenziale massima" per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale. Secondo tale impostazione, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalla facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dall'art. 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017 (superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni), non può essere superiore alla spesa potenziale massima;

IL NUOVO CCNL ENTI LOCALI

Il nuovo CCNL Enti locali è stato sottoscritto il 16 novembre 2022 in via definitiva presso l'ARAN il CCNL Funzioni locali relativo al triennio 2019-2021. Il precedente era scaduto il 31 dicembre del 2018.

Il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Funzioni locali riguarda circa 430mila dipendenti di Regioni, Province, Comuni, Enti locali, ma anche aziende pubbliche di servizi alle persone e camere di commercio.

Il nuovo contratto dipendenti pubblici enti locali triennio 2019 – 2021 inaugura il nuovo sistema di classificazione del personale e stabilisce degli incrementi stipendiali, nuove indennità per i turnisti, una nuova classificazione del personale e le indicazioni sul lavoro agile. L'accordo si muove sulle direttive della milestone del PNRR relativa alla riforma del lavoro pubblico.

Con il nuovo contratto si è provveduto ad una nuova organizzazione del personale, in particolare sono state apportate variazioni nella classificazione del personale e una rivisitazione del sistema degli incarichi.

Il personale viene suddiviso in 4 aree:

- operatori;
- operatori esperti;
- istruttori;
- funzionari ed Elevata Qualificazione (EQ).

Si applica, sostanzialmente, una revisione del sistema di classificazione del personale adeguandolo alle peculiari esigenze organizzative e gestionali degli Enti e una rivisitazione del sistema degli incarichi di posizione organizzativa e di elevata qualificazione, aumentandone la rilevanza.

Tali misure hanno avuto un impatto sulle retribuzioni e sui relativi costi accessori a decorrere dal mese di Dicembre 2021. Il contratto prevede, infatti, un incremento medio lordo degli stipendi pari a 100,27 euro mensili per 13 mensilità.

Previsto anche un nuovo regime delle progressioni economiche orizzontali. IL CCNL prevede dei “differenziali stipendiali”, ossia incrementi stabili del trattamento economico. Tali incrementi sono finalizzati a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti.

Nel testo del CCNL Funzioni locali è stata anche ulteriormente specificata la disciplina della sezione della Polizia locale, rivedendo il regime di alcune indennità. Gli Enti infatti, nell’ambito della contrattazione integrativa, possono erogare al personale della Polizia locale inquadrato nell’area degli Istruttori e nell’area dei funzionari e dell’Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, una indennità di funzione per compensare l’esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

IL DECRETO 17 MARZO 2020

Dopo un lungo periodo di costante riduzione del personale in servizio nei comuni italiani, a causa dei rigidi limiti sulla spesa per il personale, nell’ultimo triennio gradualmente i Comuni hanno riacquisito maggiore margine assunzionale:

- possibilità di sostituire integralmente il personale che cessa dal servizio (turn-over al 100%);
- possibilità di effettuare le sostituzioni anche in corso d’anno, senza dover attendere l’esercizio finanziario successivo al pensionamento/cessazione del dipendente da sostituire;
- utilizzo dei resti assunzionali degli ultimi cinque anni.

Al fine di realizzare Tale nuovo quadro ordinamentale è intervenuto il Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019) che, all’articolo 33, ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale per i Comuni, prevedendo il superamento del turn-over e l’introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

L’art. 33, comma 2, del DL 34/2019, prevedeva un Decreto attuativo per l’individuazione:

- dei criteri di sostenibilità finanziaria;
- della decorrenza della nuova disciplina.

Il Decreto attuativo (DM 17 marzo 2020) è stato pubblicato nella Gazzetta ufficiale del 27 aprile 2020 e fissa la decorrenza del nuovo sistema per il calcolo della capacità assunzione dei Comuni al 20 aprile 2020. Ad esso ha fatto seguito l’emanazione della circolare 13 maggio 2020, pubblicata in Gazzetta ufficiale in data scorso 11 settembre 2020, contenente alcuni essenziali indirizzi applicativi.

Dunque, secondo la nuova disciplina, come chiarito dalla surrichiamata Circolare, a decorrere dal 20 aprile 2020, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore ad un 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 di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione, nonché nel rispetto di una percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale.

Il nuovo regime assunzionale articola il comparto dei Comuni sulla base dei parametri di sostenibilità finanziaria in tre distinte fattispecie:

- Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti bassa, che possono utilizzare le percentuali di crescita annuale della spesa di personale per maggiori assunzioni a tempo indeterminato;
- Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti intermedia, che devono fare attenzione a non peggiorare il valore di tale incidenza;
- Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti elevata, che devono attuare politiche di contenimento della spesa di personale in relazione alle entrate correnti.

Il Comune di Milis appartiene alla prima delle tre categorie appena indicate e pertanto è in grado di incrementare la spesa per il personale, al fine di ottimizzare la propria organizzazione e i processi interni, e rendere l'attività dell'ente maggiormente efficiente ed efficace.

"1. In attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, nella seguente Tabella 1, sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2:

FASCE DEMOGRAFICHE			
DA	A	FASCIA	VALORE SOGL
1.000	1.999	b	28,60%

A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.

"1. 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 di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla 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 soglia di cui all'art. 4, comma 1

FASCE DEMOGRAFICHE		VALORI SOGLIA				
DA	A	2020	2021	2022	2023	2024
1.000	1.999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%

Considerate le possibilità assunzionali a tempo indeterminato limitate e definite dai diversi interventi normativi, l'Amministrazione al fine di sostenere e perseguire i propri obiettivi è chiamata ad una progettazione organizzativa attenta e coerente con le proprie strategie, nonché dinamica in base alle necessità che si presentano al mutare degli assetti organizzativi;

Le possibilità assunzionali, definite sui valori consuntivi al 2021, sono individuate nel seguente schema, come da prospetti di calcolo in calce alla presente:

	ANNO		
<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>	2023		
	ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2021	1.454	B
	ANNI	VALORE	
Spesa di personale - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. tabella di dettaglio)	2021	438.817,92 €	(l)
Spesa di personale rendiconto di gestione 2018		471.097,33 €	
Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio	2019	1.901.432,34 €	
	2020	2.105.834,63 €	
	2021	1.973.445,54 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		1.993.570,84 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2021	74.711,00 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		1.918.859,84 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette	(a)		22,87%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(b1)		28,60%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(b2)		32,60%
Incremento TEORICO massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (solo se (a) < o = (b1))	(c)	109.975,99 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM	2023		34,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2	(d)	160.173,09 €	
Incremento EFFETTIVO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato	(e)	109.975,99 €	
Tetto massimo EFFETTIVO di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1)	(f)	548.793,91 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. tabella di dettaglio)	(g)		
Incremento EFFETTIVO della spesa di personale + Resti assunzionali	(e+g)	109.975,99 €	
Verifica del limite di incremento di spesa rispetto al valore corrispondente della Tabella 2	(h)	109.975,99 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2023	548.793,91 €	(i)

Si evidenziano, le seguenti possibilità assunzionali per gli anni 2023-2025, sostanzialmente stabili per le tre annualità, ma in incremento rispetto all'anno 2022 per effetto dell'applicazione del nuovo CCNL 2019-2021:

		2023	2024	2025
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno		548.793,91 €	548.793,91 €	548.793,91 €
Costo Personale previsto anno 2023 - a Regime	Competenze Stipendi Dipendenti	395.214,71 €	395.214,71 €	395.214,71 €
Costo Personale previsto anno 2023 - a Regime	Contributi Dipendenti	145.411,93 €	145.411,93 €	145.411,93 €
Costo Personale previsto anno 2023 - a Regime	Scorporo Irap	-33.824,51 €	-33.824,51 €	-33.824,51 €
Costo Personale previsto anno 2023 - a Regime	Quote Unione	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Costo Personale previsto anno 2023 - a Regime	Retribuzione di risultato PO	5.803,43 €	5.803,43 €	5.803,43 €
Costo Personale previsto anno 2023 - a Regime	Salario Accessorio Dipendenti	11.122,00 €	11.122,00 €	11.122,00 €
Costo Personale previsto anno 2023 - a Regime	Contributi su salario accessorio	4.028,00 €	4.028,00 €	4.028,00 €
Costo Personale previsto anno 2023 - a Regime	Riduzione Costo Segretario Comuni convenzione - Competenze	-35.980,65 €	-35.980,65 €	-35.980,65 €
Costo Personale previsto anno 2023 - a Regime	Riduzione Costo Segretario Comuni convenzione - Oneri	-10.330,31 €	-10.330,31 €	-10.330,31 €
Costo Personale previsto anno 2023 - a Regime	Retribuzione Risultato Segretario	6.700,00 €	6.700,00 €	6.700,00 €
Costo Personale previsto anno 2023 - a Regime	Contributi retribuzione risultato segretario	1.594,60 €	1.594,60 €	1.594,60 €
Costo Personale previsto anno 2023 - a Regime	Incremento PO	2.350,00 €	2.350,00 €	2.350,00 €
Costo Personale previsto anno 2023 - a Regime	Contributi Incremento PO	559,30 €	559,30 €	559,30 €
Margine Disponibile		56.145,42 €	56.145,42 €	56.145,42 €

Le facoltà assunzionali dovranno essere programmate, inoltre, nel rispetto del limite di costo previsto dall'art. 1 comma 5 – Quater della L. 296/2006, evidenziato qui di seguito:

Limite spesa art 1 comma 557 legge 296/2006	tab 12	tab 13	tab 14	Totale
Anno 2011	350.613	103.364	126.690	540.323
Anno 2012	323.648	99.320	169.067	554.802
Anno 2013	291.278	75.793	100.501	467.572
Limite				520.899

IL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023/2025
ED ANNUALE 2023

La dotazione organica al 31/12/2022, a seguito della realizzazione di tutte le assunzioni programmate dall'Ente in tale sede, risulta rappresentata nella tabella che segue:

<i>Profilo Professionale</i>	<i>Cat</i>	<i>Tipo di rapporto previsto</i>
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D4	TEMPO PIENO
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	B3	TEMPO PARZIALE
ASSISTENTE SCOLASTICO	A5	TEMPO PIENO
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMM/CONTABILE	D1	TEMPO PIENO
ISTRUTTORE CONTABILE	C3	TEMPO PIENO
ISTRUTTORE CONTABILE	C4	TEMPO PIENO
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	D1	TEMPO PIENO
OPERAIO SPECIALIZZATO	B1	TEMPO PIENO
OPERAIO SPECIALIZZATO	B3	TEMPO PIENO
ISTRUTTORE TECNICO	C3	TEMPO PIENO
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C2	TEMPO PIENO
ISTRUTTORE DI VIGILANZA	C1	TEMPO PIENO
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D3	TEMPO PIENO
SEGRETARIO COMUNALE	B	TEMPO PARZIALE

IL PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2023 - 2025

Nell'esercizio 2023 Sono previste 2 cessazioni per cessazione attività lavorativa dovuta a pensionamento. Da prevedere, nello stesso anno, l'inserimento di 1 operaio in sostituzione del dipendente cessato.

<i>Profilo Professionale</i>	<i>Cat</i>	<i>Tipo di rapporto previsto</i>	<i>Costo unitario competenze posizione economica</i>	<i>Dotazione</i>	<i>posti coperti</i>	<i>Variazioni 2023</i>		<i>Variazioni 2024</i>		<i>Variazioni 2025</i>	
						<i>Cessazioni</i>	<i>Assunzioni</i>	<i>Cessazioni</i>	<i>assunzioni</i>	<i>Cessazioni</i>	<i>assunzioni</i>
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D4	TEMPO PIENO	50.469,18	1,00	1						
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	B3	TEMPO PARZIALE	24.467,09	1,00	1						
ASSISTENTE SCOLASTICO	A5	TEMPO PIENO	30.942,23	1,00	1	1					
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMM/CONTABILE	D1	TEMPO PIENO	34.051,21	1,00	1						
ISTRUTTORE CONTABILE	C3	TEMPO PIENO	32.890,73	1,00	1						

ISTRUTTORE CONTABILE	C4	TEMPO PIENO	34.288,88	1,00	1						
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	D1	TEMPO PIENO	34.159,47	1,00	1						
OPERAIO SPECIALIZZATO	B1	TEMPO PIENO	28.689,24	1,00	1						
OPERAIO SPECIALIZZATO	B3	TEMPO PIENO	30.543,67	1,00	1	1	1				
ISTRUTTORE TECNICO	C3	TEMPO PIENO	32.995,30	1,00	1						
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C2	TEMPO PIENO	32.058,99	1,00	1						
ISTRUTTORE DI VIGILANZA	C1	TEMPO PIENO	32.515,25	1,00	1						
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D3	TEMPO PIENO	38.824,42	1,00	1						
SEGRETARIO COMUNALE	B	TEMPO PARZIALE	37.890,79	1,00	1						

L'impossibilità di conoscere con esattezza i tempi di assunzione e cessazione, impediscono la possibilità di prevedere i costi del personale. Si rimanda, pertanto ad ulteriori aggiornamenti del presente atto di programmazione.

MODALITÀ DI ASSUNZIONE

Un'ultima riflessione riguarda le modalità di assunzione indicate nell'ultima colonna dei prospetti per i tre esercizi analizzati.

Per il triennio 2023-2025 per le procedure di assunzione a tempo determinato/indeterminato sono individuate, le seguenti modalità:

- accordo con altro ente locale per l'utilizzazione di graduatorie a tempo indeterminato vigenti.
- indizione di concorso pubblico.
- possibilità di richiedere personale di altre amministrazioni mediante ricorso a quanto previsto dal comma 557 della legge n. 311/2004 o secondo quanto previsto dal dispositivo dell'art. 110 TUEL

Rispetto adempimenti e vincoli normativi:

Si ritiene opportuno rammentare che, prima di procedere ad assunzioni di personale a qualunque titolo, è NECESSARIO, provvedere alla verifica del rispetto di vincoli imposti dalla norma.

Il D.Lgs.165/2001, come recentemente modificato dal D.Lgs.n.75/2017, all'art. 6 comma 6 stabilisce che "Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale".

Si conferma il rispetto della normativa prevista in merito al contenimento della spesa di personale a tempo determinato, con una spesa massima ammissibile di euro 25.000,00.