

## **COMUNE DI BANCHETTE**

Programmazione fabbisogno di personale 2023-2025

### **PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025**

adottato nel rispetto dell'articolo 33, comma 2, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito in legge 58/2019 e s.m.i. e del relativo Decreto ministeriale attuativo del 17 marzo 2020.

Premesso che:

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscano le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;

- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitino le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;

- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottino 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 dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. 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. 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;

- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedano alla rideterminazione delle proprietazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed 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'art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone: *"1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare."*;

- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

- l'art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs.165/2001, come introdotte dall'art. 4, del d.lgs.75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del d.lgs.165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

- con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;

- le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;

- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una "spesa potenziale massima" affermano: *"per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale,*

*l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente".*

- le nuove "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche", adottate con Decreto interministeriale 22 luglio 2022, pubblicato sulla G.U. serie generale n. 215 del 14.09.2022, che, rispetto alle linee di indirizzo contenute nel richiamato D.M. 8 maggio 2018, aggiornano e integrano la componente connessa alla programmazione qualitativa e all'individuazione delle competenze che investono i profili, nulla innovando - invece - con riguardo agli aspetti finanziari e di gestione degli organici.

Dato atto pertanto che, in ossequio all'art. 6 del d.lgs. 165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;

- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, 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.

Considerato che la Corte dei conti (cfr., ex multis, Sezione regionale di controllo Emilia-Romagna, deliberazione 55/2020/PAR), ritiene che nell'ambito dell'applicazione delle nuove regole assunzionali dei comuni di cui all'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 e successivo decreto attuativo 17 marzo 2020, gli enti debbano attenersi al principio del costante aggiornamento del dato contabile, riferendosi, ai fini della verifica del rispetto della norma, all'ultimo rendiconto della gestione approvato in ordine di tempo al momento dell'avviamento delle diverse azioni assunzionali.

Atteso che è necessario individuare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti sia le facoltà assunzionali per questo ente secondo la nuova disciplina, così articolate:

- a) contenimento della spesa di personale;
- b) capacità assunzionali a tempo indeterminato;
- c) spesa per lavoro flessibile;
- d) effettuazione di progressioni verticali.

Richiamato in via espressa l'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, modificato dall'art. 1, comma 853, della legge 160/2019 nonché dall'art. 17, comma 1-ter della legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162, che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, disponendo 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 valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimorendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle „unioni dei comuni“ ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al*

*secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. 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 superiore 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 applicano unturn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite altrattamento 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".*

Ribadito che le previsioni dei decreti in esame modificano sostanzialmente il quadro di riferimento in tema di definizione della capacità assunzionale dei comuni, prevedendo in sintesi:

1) che per individuare la propria capacità assunzionale di competenza i comuni devono determinare, per ciascun anno, il rapporto percentuale tra la spesa di personale rilevata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato e le entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati. Queste vanno ridotte dell'importo del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in sede previsionale nell'ultima delle tre annualità, eventualmente assestato;

2) che tale percentuale va comparata con i valori soglia previsti nelle Tabelle 1 e 3 del decreto ministeriale attuativo, al fine di collocare l'ente in una delle tre fasce determinate dai valori percentuali di riferimento in funzione della classe demografica di appartenenza;

3) che secondo il proprio posizionamento rispetto alle soglie anzidette l'ente assume diverse conseguenze in termini di capacità assunzionale, ovvero:

- i comuni il cui rapporto si colloca sotto la soglia percentuale individuata in Tabella 1 possono assumere utilizzando la capacità concessa dall'art. 33, comma 2, in aggiunta agli eventuali resti della capacità assunzionale degli ultimi 5 anni (ex art. 14-bis del d.l. 4/2019 convertito in legge 26/2019), fino al raggiungimento della soglia stessa; le assunzioni effettuate utilizzando la capacità aggiuntiva derivante dall'applicazione del decreto sono poste in deroga al vincolo di spesa per il personale in valore assoluto di cui ai commi 557 e 562 della legge 296/2006;

- i comuni che si collocano tra i valori soglia percentuali individuati nella Tabella 1 e nella Tabella 3 del decreto attuativo mantengono il turnover c.d. "ordinario", ma debbono contestualmente garantire che il rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti dell'anno corrente non sia superiore al medesimo rapporto registrato nell'ultimo rendiconto approvato;

- i comuni che si collocano al di sopra della soglia percentuale individuata in Tabella 3 mantengono l'ordinaria capacità di assumere, ma devono programmare un rientro (anche attraverso un incremento delle entrate correnti) al di sotto della soglia stessa entro l'anno 2025. In caso non raggiungano tale obiettivo, applicano un turnover ridotto del 30% a decorrere da tale anno e fino al conseguimento del valore soglia anzidetto;

4) che l'effettuazione di nuove assunzioni, per gli enti che si collocano nella fascia più bassa, è comunque subordinata al rispetto di una ulteriore percentuale, individuata in Tabella 2 del decreto ministeriale attuativo, che contiene progressivamente l'incremento di spesa, anno per anno, rispetto a quella del 2018;

5) che se dispongono di capacità assunzionale residua, relativa ai 5 anni precedenti, i comuni collocati nella fascia più bassa possono disporre secondo le regole di cui all'articolo 3, comma 5, del d.l. 90/2014, convertito in legge 114/2014, e s.m.i., in aggiunta a quella determinata secondo le percentuali di incremento previste in Tabella 2, fermo il limite percentuale complessivo di cui alla Tabella 1.

RICORDATO che il nuovo CCNL del personale del comparto Funzioni Locali, sottoscritto in data 16 novembre 2022, all'art. 13 comma 1 prevede che "Al fine di consentire agli enti di procedere agli adempimenti necessari all'attuazione delle norme di cui al presente Titolo, lo stesso entra in vigore il 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del presente CCNL" e pertanto dal 1° aprile 2023;

Ricostruita, pertanto, la situazione dell'ente, alla luce delle norme vigenti, come segue:

## A) Contenimento della spesa di personale

### A1. Normativa

art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296	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) lettera abrogata; 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. 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.
---	--

### A2. Situazione dell'ente

Preso atto che l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti;

Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a euro 625.757,58:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006
VALORE MEDIO TRIENNIO
euro 625.757,58

**Evidenziato che** l'articolo 7, comma 1, del decreto ministeriale attuativo 17 marzo 2020, dispone 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"*; e che, pertanto, il costo delle assunzioni a tempo indeterminato effettuate mediante l'utilizzo della capacità assunzionale concessa in applicazione dell'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 e s.m.i. potrà essere escluso dal computo del limite di spesa in valore assoluto.

## B) Capacità assunzionali

### B1. Normativa

Richiamate le seguenti disposizioni vigenti con riferimento alla capacità assunzionale:

- art. 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208



è pari al 31,20%;

- 3) il Comune si collochi pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2023/2025 con riferimento all'annualità 2023, di euro 141.331,83;
- 4) ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018 (che risulta pari a euro 523.451,23), previsto in Tabella 2 del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, che consente un incrementodi tale spesa per euro 73.402,89;

Il Comune inoltre dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, pari a euro 1.603,05 che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della tabella 2 summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente alternativi, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando il d.m.;

In conclusione, nel rispetto del DPCM 17 marzo 2020, il comune deve assumere a riferimento, quale limite per l'effettuazione di nuove assunzioni a tempo indeterminato i seguenti dati riferiti alla capacità assunzionale:

rapporto spese di personale / media entrate correnti:	24,04%
valore soglia di riferimento:	27,20%
incremento massimo ipotetico di spesa 27% (anno 2023):	euro 141.331,83
incremento di spesa con applicazione del parametro di incremento progressivo:	euro 73.402,89
tetto di spesa massimo 2023:	euro 632.474,04

L'Ente, che rientra tra gli enti virtuosi può quindi beneficiare dell'incremento annuo consentito della spesa del personale di cui alla citata tabella 2 pari a euro 141.331,83. Tale incremento risulta però essere teorico in quanto la norma non consente di utilizzare interamente la propria capacità assunzionale ove questa determini un superamento del rapporto spese/entrate oltre il valore soglia di cui alla tabella 1 del DM 17.03.2020. Per tale ragione il correttivo porta l'incremento per il 2023 a euro 73.402,89 per un valore limite totale di spesa personale consentito per il 2023 pari a euro 632.474,04.

## **ASSUNZIONI / TRASFORMAZIONI RAPPORTO DI LAVORO PREVISTE:**

### **anno 2023:**

#### **Assunzioni**

- assunzione n. 1 agente di Polizia municipale, cat. C giuridica, da destinare al servizio Polizia Municipale, a tempo pieno e indeterminato, nel corso dell'anno 2023 (secondo semestre). Fino al 31.12.2022 la posizione è stata ricoperta da un agente di polizia trasferitosi con mobilità volontaria presso altro Ente.

Il reclutamento avverrà previo esperimento dell'obbligatoria mobilità e, ove non fruttuosamente esperita, attraverso procedura concorsuale pubblica.

Valore di spesa potenziale annua (compresi oneri e indennità rischio ed escluso irap e quota una tantum 2023 di cui alla legge 197/2022 articolo 1, comma 330);  
euro 31.593,21 (con i 150,00 31.778,71)

#### **Trasformazione posizioni esistenti**

- trasformazione del rapporto di lavoro del dipendente di questo Ente, SABOLO Andrea, cat. B.3, posizione economica B3, figura professionale "operaio specializzato" da tempo indeterminato e parziale di ore 34 settimanali a tempo indeterminato e parziale per 36 ore settimanali, con articolazione del servizio da definirsi assieme al Responsabile del servizio con decorrenza 1° luglio 2023;

Valore di incremento spesa annua euro 1.548,70 (compresi oneri ed escluso irap);

- trasformazione del rapporto di lavoro della dipendente di questo Ente, FORNERO Daniela cat. C.1, posizione economica C1, da tempo indeterminato e parziale di ore 18 settimanali a tempo indeterminato e parziale per 36 ore settimanali, con articolazione del servizio da definirsi assieme al Responsabile del servizio con decorrenza 1° luglio 2023;

Valore di incremento spesa annua euro 15.093,00 (compresi oneri ed escluso irap);

Per le annualità successive si prevede quanto segue:

**anno 2024:**

- sostituzione delle unità di cui intervenga la cessazione per ragioni a oggi imprevedibili o assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo 2020;

**anno 2025:**

- sostituzione delle unità di cui intervenga la cessazione per ragioni a oggi imprevedibili o assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo 2020;

In tutti i casi l'Ente, tenendo conto di eventuali variazioni che si dovessero verificare nel corso del triennio, in materia di personale (es. comandi, part time, cessazioni ecc.) si riserva la possibilità di modificare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025.

**C) Lavoro flessibile**

Il ricorso al lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, con contratti di somministrazione, con contratti di formazione lavoro e comunque con i contratti flessibili previsti dalle norme vigenti), avverrà per esigenze temporanee ed eccezionali secondo le previsioni di cui all'art. 36, D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., nell'ambito del limite di spesa per contratti flessibili previsto per legge e ammontante alla spesa per contratti flessibili del 2009, eventualmente decurtato delle somme utilizzate per stabilizzazioni, nonché in misura non superiore al 20% del numero del personale a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, come previsto dal D.Lgs. n. 81/2015, art. 23.

In particolare, per l'annualità 2023, in attesa dell'esito della procedura di assunzione della figura di agente di Polizia municipale e per la sostituzione dell'unico agente in servizio, si prevede il ricorso al lavoro flessibile.

Il limite di spesa per il lavoro flessibile di cui all'articolo 9, comma 28, del D.L. 78/2021, per questo Ente ammonta a euro 12.133,21 lordi.

L'Ente, dall'anno 2023, intende avviare un progetto per l'inserimento di anziani in attività socialmente utili (servizio di vigilanza davanti alle scuole), assicurato da anni con l'impiego di volontari anziani, c.d. nonni vigili. Con l'avvio del progetto l'Amministrazione si propone di potenziare un servizio che garantisce un efficace supporto di sorveglianza alla polizia locale, davanti ai plessi scolastici. La relativa spesa prevista dal progetto per la corresponsione dei compensi spettanti viene inclusa nei conteggi dei limiti di spesa a cui soggiace l'Ente, compresi i limiti per il lavoro flessibile.

L'Ente, nell'anno 2021, ha aderito a un progetto di cantiere per n. 2 persone disoccupate over 58, avviato dalla Regione Piemonte. Con Determinazione Dirigenziale n. 561 del 12.10.2022, a seguito di scorrimento di graduatoria, la Regione Piemonte, ha finanziato ulteriori Cantieri Over58, tra i quali è incluso il Comune di Banchette. Nell'anno 2023 e, probabilmente anche nell'anno 2024, verranno pertanto avviati n. 2 lavoratori presso l'Ente e i relativi oneri vengono pertanto stanziati a bilancio e concorrono a determinare la spesa di personale. Risultano a carico del bilancio comunale solo gli oneri per irap e inail mentre la parte di contribuzione è sostenuta dal Comune ma rimborsata dall'Amministrazione regionale.

## D) Progressioni verticali

Questo Ente prevede, nell'anno 2025, la progressione verticale, in deroga alla disciplina ordinaria, di cui all'art. 13, comma 6, del CCNL 16.11.2022, per n. 1 unità da categoria C a categoria D (secondo il sistema di classificazione del nuovo Contratto collettivo, da area istruttori ad area funzionari).

## CONCLUSIONI

Si rileva, al fine della verifica della compatibilità e della sostenibilità finanziaria della programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025, quanto segue:

- il Comune di Banchette, dal calcolo disposto dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., nonché dal d.m. 17 marzo 2020 attuativo delle disposizioni in tema di capacità assunzionali dei comuni, come sopra riportato, ha verificando di collocarsi entro la soglia di "virtuosità";
- lo spazio assunzionale disponibile per l'effettuazione di nuove assunzioni, a incremento della spesa di personale registrata nel rendiconto della gestione dell'anno 2018, in applicazione della Tabella 2 dell'articolo 5 del d.m. 17 marzo 2020 è pari ad euro 73.402,89;
- tenuto conto delle assunzioni previste nel triennio, di cui sopra, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato (2021) e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:
  - spesa personale 2021 – ultimo rendiconto approvato: euro 559.071,15
  - incremento di spesa massimo: euro 73.402,89
  - capacità assunzionale massima: euro 632.474,04
  - spesa personale 2023 (previsione) irap esclusa: euro 580.177,00 (macr. 101)
  - spesa personale 2024 (previsione) irap esclusa: euro 595.493,00 (macr. 101)
  - spesa personale 2025 (previsione) irap esclusa: euro 596.793,00 (macr. 101)
- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale risulta compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio pluriennale 2023-2025;
- le assunzioni previste con il presente atto e la dotazione organica risultante rispettano inoltre il limite di spesa potenziale massima identificato nel tetto di contenimento della spesa di personale previsto all'art. 1 comma 557 della legge 296/2006, anche tenendo conto di quanto previsto all'art. 7, comma 1, del d.m. 17 marzo 2020, e in particolare:
  - il limite ex art. 1, comma 557, della legge 296/2006 (spesa media del triennio 2011/2013), che ammonta ad euro 625.757,58;
  - la spesa prevista nell'anno 2023, incluse le assunzioni programmate nel presente atto deliberativo, ammonta ad euro 580.177,00 (come da totale macroaggregato 101 e quindi irap esclusa);
  - non risultano situazioni di eccedenza o di soprannumero di personale di cui all'art. 33 del d.lgs.165/2001.
- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della legge 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2021;
- l'Ente ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 74 del 15.09.2022, il Piano di azioni positive per il triennio 2022/2024;

- L'Ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;

- L'Ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;

- L'Ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

- L'Ente non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale altrimenti prevista dall'art. 76 del D.L. 112/2008.

La dotazione organica dell'ente nel triennio 2023-2025, tenuto conto del personale in servizio, del personale che si prevede di assumere con il presente atto, delle progressioni e delle trasformazioni, è definita come dal prospetto di seguito riportato (profili professionali da trasporre alla luce delle declaratorie approvate con il CCNL 16 novembre 2022):

#### 2023

CATEG. PROFILO	DIPENDENTI IN SERVIZIO		CESSAZIONI PREVISTE		ASSUNZIONI PREVISTE		TRASFORMAZIONI PREVISTE		TOTALE	
	tempo pieno	part-time	tempo pieno	part-time	tempo pieno	part-time	tempo pieno	part-time	tempo pieno	part-time
A	1	1		-1					1	
B	1	1					1	-1	2	
C	7	2			1		1	-1	9	1
D	2								2	

#### 2024

CATEG. PROFILO	DIPENDENTI IN SERVIZIO		CESSAZIONI PREVISTE		ASSUNZIONI PREVISTE		TRASFORMAZIONI PREVISTE		TOTALE	
	tempo pieno	part-time	tempo pieno	part-time	tempo pieno	part-time	tempo pieno	part-time	tempo pieno	part-time
A	1								1	
B	2								2	
C	9	1							9	1
D	2								2	

#### 2025

CATEG. PROFILO	DIPENDENTI IN SERVIZIO		CESSAZIONI PREVISTE		ASSUNZIONI PREVISTE		TRASFORMAZIONI PREVISTE		TOTALE	
	tempo pieno	part-time	tempo pieno	part-time	tempo pieno	part-time	tempo pieno	part-time	tempo pieno	part-time
A	1								1	
B	2								2	
C	9	1							8	1
D	2								3	

Per la presente programmazione il Revisore dei Conti accerta la conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente, con apposito verbale che si configura come parte integrante e sostanziale.

L'Ente dovrà provvedere ad inviare l'aggiornamento del Piano Triennale dei Fabbisogni di personale a SICO, entro 30 giorni dall'adozione, come previsto dall'art. 6-ter comma 5 del d.lgs. 165/2001, per cui *"Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni."*

Con successivo atto verrà definito, per l'anno 2023, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) previsto dal decreto legge 09.06.2021 n° 80, art. 6, convertito dalla legge 06.08.2021 n° 113.

Con particolare riferimento all'individuazione dei profili professionali, la programmazione dovrà

essere adeguata al sistema di classificazione del personale introdotto dal Contratto collettivo nazionale di lavoro per il triennio 2019-2021, siglato il 16 novembre 2022, che entrerà in vigore dal 1° aprile 2023.

*data elaborazione 16 marzo 2023*

Per la presente programmazione è stato rispettato il diritto di informativa di cui all'art. 4, comma 5, del CCNL Funzioni Locali, sottoscritto il 16 novembre 2022 (invio alle OO.SS. in data 16 marzo 2023 con prot. n. 2614).

Per la presente programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023-2025, il revisore dei conti ha espresso parere in data 25 marzo 2023 (allegato).

LA CLASSIFICAZIONE CONTENUTA NEL FABBISOGNO DEL PERSONALE VIENE AGGIORNATA CON IL RECEPIMENTO DEL NUOVO CCNL SOTTOSCRITTO IN DATA 16.11.2022 COME DA SEGUENTE PROSPETTO:

**INQUADRAMENTO DEL PERSONALE DIPENDENTE NEL NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE allegato B) determinazione n. 1 del 13.04.2023 – servizio personale**

(in sostituzione allegato A) determinazione n. 23/2023 – servizi generali)

<b>N. MATRICOLA DIPENDENTE</b>	<b>PRECEDENTE SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE</b>	<b>NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE</b>
65	D1-D2	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALFICAZIONE
79	D1-D2	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALFICAZIONE
1	C-C6	AREA DEGLI ISTRUTTORI
11	C-C6	AREA DEGLI ISTRUTTORI
4	C-C6	AREA DEGLI ISTRUTTORI
9	C-C3	AREA DEGLI ISTRUTTORI
83	C-C3	AREA DEGLI ISTRUTTORI
71	C-C1	AREA DEGLI ISTRUTTORI
77	C-C2	AREA DEGLI ISTRUTTORI
78	C-C2	AREA DEGLI ISTRUTTORI
87	C-C1	AREA DEGLI ISTRUTTORI
5	B3-B8	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI
47	B3-B3	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI
15	A-A6	AREA DEGLI OPERATORI
16	A-A2	AREA DEGLI OPERATORI