

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

PREMESSE NORMATIVE

- L'art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art. 91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267) che dispone che gli Enti debbano approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale (e debbano provvedere alla comunicazione dei contenuti dello stesso al Dipartimento della Funzione Pubblica);
- L'art. art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296 che dispone che debba essere rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013, ammontante ad € 858.134,18 ;
- L'art. 9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113 che dispone che L'Ente abbia rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche;
- L'art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 il quale dispone che l'Ente abbia verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà;
- l'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, che dispone che siano stati rispettati gli obblighi previsti in materia di certificazione del credito;
- l'art. 243 c. 1 D. Lgs 267/2000 il qual dispone che l'Ente non si trovi in stato di deficitarietà strutturale e di dissesto;
- Il D.L. 30 aprile 2019, n. 34 convertito in L. 17.07.2020 n. 77 ed in particolare l'art. 33, c. 2 che dispone che *"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... 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."*;
- Il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"*, con decorrenza 20 aprile 2020, che stabilisce di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, stabilendo, in particolare, all'art. 3 la differenziazione dei comuni per fascia demografica, all'art. 4 l'individuazione dei valori soglia di massima spesa di personale ed all'art. 5 le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni di cui all'art. 4 c. 2;
- l'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 il quale dispone che gli Enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, possano avvalersi di personale a tempo determinato nel limite della spesa sostenuta per la stessa finalità nell'anno 2009.

CAPACITA' ASSUNZIONALI

- Come specificato nel paragrafo "Capacità assunzionali calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa" del corpo del Piano integrato di Attività ed Organizzazione il nostro ente può coprire il turn over al 100% a condizione che non si incrementi il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato; questo si traduce nell'inserimento di personale in sostituzione delle cessazioni di personale dal

servizio, a qualsiasi titolo avvenga l'interruzione del rapporto di lavoro, che potranno verificarsi nel periodo considerato. Questo è dovuto al fatto che il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulti compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM 17 marzo 2020

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022-2024

A seguito delle esigenze organizzative relativamente alle aree amministrativa, Tecnica, economico finanziaria ed Urbanistica risulta necessario provvedere alla definizione del seguente Fabbisogno del Personale per gli anni 2023-2025:

ANNO 2023:

a tempo indeterminato

- Assunzione di n. 1 Specialista in attività tecniche da inquadrare nell'area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione da assegnare all'area Tecnica;
- Assunzione di n. 1 istruttore amministrativo contabile da inquadrare nell'area degli istruttori da assegnare all'area economico finanziaria – ufficio tributi;
- Assunzione di n. 1 istruttore amministrativo da inquadrare nell'area degli istruttori da assegnare all'area amministrativa – ufficio Demografici ed elettorale;
- Assunzione di n. 1 istruttore amministrativo da inquadrare nell'area degli istruttori da assegnare all'area urbanistica (a disposizione per n. 18 ore all'area tecnica)

A tempo determinato:

- Assunzione di una unità di staff (istruttore amministrativo) alle dirette dipendenze del Sindaco, per un orario settimanale di n. 12 ore, per un tempo determinato di n. 2 anni rinnovabili (al massimo fino alla fine del mandato),
- Attivazione di una unità di personale ricorrendo all'art.1, comma 124, della Legge n.145/2018 (convenzione con Comune di Sant'Olcese per la dipendente G.B. – n. 18 ore settimanali)
- Attivazione di una unità di personale ricorrendo preferibilmente all'art.1, comma 124, della Legge n.145/2018 (convenzione con un altro Comune) al fine ottimizzare le spese

ANNI 2024-2025

- Eventuali assunzioni necessarie alla sostituzione delle cessazioni che ad oggi non possono essere previste. Il P.T.F.P potrà essere oggetto di aggiornamento ogni qualvolta si renda necessario

Si precisa che per la realizzazione del suddetto fabbisogno si procederà con assunzione dall'esterno relativamente ai fabbisogni di tutte le aree. Si precisa che con deliberazione di giunta comunale n. 32 del 28.04.2023 si è approvato con città metropolitana di Genova il "Protocollo operativo per la definizione dei rapporti e delle modalità di gestione delle selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione degli enti locali"

VERIFICA DELLA COERENZA DEL P.T.F.P. RISPETTO ALLA NORMATIVA VIGENTE

Relativamente al fabbisogno di cui sopra si dà atto che:

- le spese di personale, previste in bilancio in coerenza con la programmazione suddetta, calcolate ai sensi della Circolare Ministeriale esplicativa, protocollo 1374A del 08/06/2020 e dell'art. 2, c. 3 del Decreto del Ministero dell'Interno del 21/10/2020, sono contenute nei limiti di spesa come definiti dal DM 17/03/2020;

- tale programmazione consente, il contenimento delle spese di personale nel limite di spesa di cui all'art. 1 c. 557 e 557 quater L. 296/2006, al netto della maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivanti da quanto previsto dagli artt. 4 e 5 del Dm 17/3/2020, secondo quanto previsto dall'art. 7 comma 1 del DM 17/3/2020 come da prospetto seguente:

Il costo previsto per le forme di lavoro flessibile per gli anni 2023, 2024 e 2025 è rispettoso dell'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, essendo tale limite per il comune di Ceranesi ammontante ad € 78.789,00;