

Allegato A)

## **PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE DEL COMUNE DI COAZZE 2023-2025**

Ai sensi dell'art. 91 del TUEL gli Enti pubblici al fine di assicurare le esigenze di funzionalità delle risorse e il funzionamento dei servizi sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale.

Per quanto riguarda il triennio 2023-2025 si deve considerare l'evoluzione in corso dell'attuale quadro normativo:

- l'art. 6, comma 4, del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165, stabilisce che le variazioni delle dotazioni organiche già determinate siano approvate dall'organo di vertice delle amministrazioni in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale e con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale;
- l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448 attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti Locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- il D.Lgs. 75/2017 che ha apportato modifiche al D.Lgs. 165/2001 ed al testo unico del Pubblico Impiego, stabilisce che le determinazioni relative al reclutamento del personale siano adottate sulla base del Piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'art. 6 comma 4 dello stesso decreto legislativo 165/2001, così come modificato dal D.lgs. 75/2017;
- l'art. 33, comma 2, del D.L. 30-4-2019 n. 34, convertito in legge in Legge 28 giugno 2019, n. 58, come da ultimo modificato dall'art. 17, comma 1-ter, del D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8 stabilisce 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'ultimo rendiconto 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 al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore. 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”;*

- il DM interministeriale del 17/3/2020, pubblicato in GU il 27/4/2020, recante: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, che qui si richiama integralmente, che, dispone specificatamente l’entrata in vigore del provvedimento a decorrere dal 20 aprile 2020;
- la Circolare della Presidenza del consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, del 13/5/2020 (G.U. n. 226 11/9/2020) attuativa dell’articolo 33, comma 2, del D.L. 30/4/2019, n. 34, convertito con modificazioni in legge 28/6/2019, n. 58 in materia di assunzioni di personale nei comuni, che qui si richiama integralmente;
- l’art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito in legge 113/2021, ha istituito il Piano integrato di attività e organizzazione che assorbe ed integra il Piano triennale dei fabbisogni di personale.

Ciò premesso, il DM 17/3/2020 prevede che a decorrere dal 20/4/2020 è possibile 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 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 dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione (assestato). Per ciascuna fascia demografica sono definiti un valore soglia minimo ed un valore soglia massimo.

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia minimo possono incrementare la spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato (2020), per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del DM 17/3/2020. In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, la possibilità di incremento della spesa di personale è comunque limitata entro una percentuale della spesa di personale registrata nel 2018 e stabilita dalla Tabella 2.

I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia (Tabella 1 e 3) non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell’ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni che si collocano al di sopra del valore soglia superiore (Tabella 3) devono convergere entro la predetta soglia. Tali Comuni 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 superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Ai fini della determinazione della capacità assunzionale vengono utilizzati i seguenti criteri di calcolo, come definiti dalla citata Circolare della Presidenza del consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, del 13/5/2020:

- spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per 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'art. 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. Più precisamente la Circolare dispone che vadano presi a riferimento gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale relativi alle voci riportate nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, codici di spesa: U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003, U1.03.02.12.999;
- entrate correnti: 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, assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio. Entrate correnti con riferimento agli estremi identificativi di tali entrate come riportati negli aggregati BDAP accertamenti delle entrate correnti relativi ai titoli I, II, III: 01 Entrate titolo I; 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti.

Il Decreto del Ministro dell'interno del 21 ottobre 2020 (G.U. 30/11/2020 n. 297) recante modalità e disciplina di dettaglio per l'applicazione dei nuovi criteri di classificazione relativi alle convenzioni per l'ufficio di segretario comunale e provinciale, all'art. 3, comma 2, ha disposto, inoltre che, ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa.

Dati di riferimento Comune di Coazze:

Fascia demografica	valore soglia di massima spesa del personale (Tabella 1)	Valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale (Tabella 3)	Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio (Tabella 2)
			Anno 2023
d) comuni da 3.000 a 4.999,00 abitanti	27,20%	31,20%;	27,0%

#### Criteri di calcolo del costo teorico per assunzioni

Il costo teorico del budget viene determinato come segue: 1) voci retributive fisse e continuative a carico del bilancio non imputabili a fondi contrattuali e negli importi previsti dal CCNL 21/5/2018 funzioni locali (stipendio tabellare a regime, indennità di comparto art. 34, lett. a), indennità di vigilanza, indennità personale di categoria A e B1); 2) oneri riflessi CPDEL 23,80, inadel/TFR 2,88% inail medio 1%.

#### **Calcolo della capacità assunzionale 2023**

Dalle risultanze di bilancio, la situazione di questo ente, aggiornata con riferimento agli ultimi tre rendiconti approvati (2019, 2020 e 2021) è la seguente:

COMUNE DI COAZZE	FASCIA ART. 1, COMMA 1, LETTERA D - DPCM 17/03/2020 VAL		
	ESERCIZIO 2019	ESERCIZIO 2020	ESERCIZIO 2021
TITOLO	IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO
Titolo 1	1.867.845,78	1.713.954,54	2.067.273,80
Titolo 2	73.304,73	311.084,00	414.036,37
Titolo 3	219.304,07	219.683,69	294.030,23
<b>Totale entrate correnti</b>	<b>2.160.454,58</b>	<b>2.244.722,23</b>	<b>2.775.340,40</b>
(-) segreteria in convenzione: incassi	0,00	0,00	0,00
FCDE di competenza a previsione 2020 (assestato)	-280.335,98	-280.335,98	-280.335,98
<b>Totale entrate correnti al netto FCDE</b>	<b>1.880.118,60</b>	<b>1.964.386,25</b>	<b>2.495.004,42</b>
			Media
			<b>2.113.169,76</b>
<b>spese di personale</b>	<b>ESERCIZIO 2018</b>	<b>ESERCIZIO 2021</b>	
<b>CONTO FINANZIARIO</b>	<b>IMPORTO</b>	<b>IMPORTO</b>	
U.1.01.00.00.000	469.815,31	458.500,46	
U.1.03.02.12.001	0,00	0,00	
U.1.03.02.12.002	0,00	0,00	
U.1.03.02.12.003	0,00	0,00	
U.1.03.02.12.999	0,00	0,00	
(-) segreteria in convenzione: spese	0,00	0,00	
<b>Totalespese correnti</b>	<b>469.815,31</b>	<b>458.500,46</b>	
<b>CALCOLO PERCENTUALE</b>			
	<b>ESERCIZIO 2021</b>	percentuale	
Spese di personale	458.500,46		
Media triennale entrate correnti al netto FCDE	2.113.169,76	<b>21,70%</b>	
<b>A) Determinazione del massimo teorico di spesa da destinare ad assunzioni a tempo indeterminato</b>			
	<b>PTFP 23/24/25</b>		
Numeratore: Spese di personale	458.500,46		
Denominatore: Media triennale entrate correnti al netto FCDE	2.113.169,76		
Percentuale tabella 1 DM 17/3/2020	27,20%		
Valore massimo teorico di spesa	<b>116.281,71</b>		
<b>B) Determinazione del valore della Tabella 2</b>			
	<b>PTFP 23/24/25</b>		
Spese di personale 2018	469.815,31		
Percentuale di Tabella 2	27,00%		
Valore massimo anno	<b>126.850,13</b>		
<b>C) Resti dei cinque anni antecedenti al 2020</b>			
<b>D) Capacità assunzionali a tempo indeterminato</b>			
	<b>PTFP 22/23/24</b>		
Somma per assunzioni a tempo indeterminato	<b>116.281,71</b>		

Il Comune di Coazze, in base alla fascia demografica (art. 4, comma 1 lett. b del DPCM 1773/20), si colloca nella cd. fascia virtuosa (compresa fra il 27,20% e il 31,20%), pertanto, ai sensi del citato art. 33 comma 2 del D.L. 30/04/2019 n. 34, convertito con modificazioni in legge 28/06/2019 n. 58, può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato (2021), per un importo massimo pari ad € 116.281,71, **nei limiti della capacità di bilancio**. Tale maggior spesa, se destinata ad assunzioni di personale a tempo indeterminato non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Ricognizione e conferma della dotazione organica in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale

CAT	PROFILO PROFESSIONALE	In servizio attualmente	Fabbisogno	Cessazioni (proiezione)	Cessazioni a seguito di progressione verticale	Previsione assunzioni	Previsione personale in servizio al 31.12.2023
D	Istruttore direttivo contabile	1	1	-1	0	1**	1
	Istruttore direttivo amministrativo	2	1	-1	0	0	1
	Istruttore direttivo tecnico	1	2	0	0	1*	2
	Specialista di vigilanza	1	1	0	0	0	1
	<b>TOTALE D</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>-2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>5</b>
C	Istruttore amministrativo contabile	1	1	0	0	0	1
	Istruttore amministrativo	0	2	-1	0	2**	2
	Istruttore tecnico	1	1	0	-1	1**	1
	Vigile urbano	1	1	-1	0	1*	1
	<b>TOTALE C</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>-2</b>	<b>-1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
B	Cantoniери	2,5	2	0	-1	0,5***	2
	<b>TOTALE B</b>	<b>2,5</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>-1</b>	<b>0,5</b>	<b>2</b>
							<b>12</b>

\*da progressione verticale

\*\* da graduatoria di concorso pubblico/mobilità

\*\*\* trasformazione del posto part time in full time

Si dà atto che nel corso del 2023 cesseranno 4 dipendenti (3 mobilità volontarie, 1 pensionamento), è intenzione dell'amministrazione procedere alla copertura dei seguenti posti attraverso assunzione di 4 unità attraverso utilizzo di graduatorie di concorsi pubblici espletate da altri enti e tramite progressione verticale interna così come disciplinata dall'art. 3 del D.L. 80/2021. È previsto, anche, di assumere un istruttore all'interno dell'ufficio tecnico (ex cat. c) tramite procedura di mobilità o tramite utilizzo graduatoria di concorso pubblico di altri enti. Inoltre, per rafforzare la capacità funzionali dell'ente e garantire la copertura di più elevati fabbisogni professionali, si è prevista l'assunzione di n. 1 istruttore direttivo tecnico tramite l'istituto della progressione tra le aree, sempre rispettando il limite del 50% di assunzioni dall'esterno.

Si prevede, anche, di trasformare, solo a seguito del superamento del periodo di prova, il posto da cantoniere part time 50% in un posto full time. In coerenza con gli stanziamenti e le

capacità di bilancio.

In ogni caso l'Ente, tenendo conto di eventuali variazioni non previste che si dovessero verificare in corso d'anno in materia di personale (es. comandi, part time, cessazioni ecc.). si riserva la possibilità di modificare il piano triennale dei fabbisogni di personale del Comune di Coazze per il triennio 2023/2025, affinché sia garantito almeno il mantenimento dell'attuale contingente numerico di personale.

## **Utilizzo contratti di lavoro flessibile**

### Rapporti di lavoro a tempo determinato

Le assunzioni a tempo determinato avvengono nei limiti e con le modalità stabilite dall'art. 36 del D. Lgs. 165/2001, dagli artt. 50 e 51 del C.C.N.L. del 21/5/2018 per il personale del comparto Funzioni Locali, dal D. Lgs. 15/6/2015, n. 81.

Le assunzioni a tempo determinato nell'Ente sono consentite per sopperire ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, per il tempo necessario a soddisfare l'esigenza stessa, con le seguenti priorità:

- sostituzione di personale con diritto alla conservazione del posto:
- motivazioni di tipo organizzativo, produttivo, tecnico dovute a:
  - eventi occasionali, anche ricorrenti, cui non può farsi fronte con il personale in servizio, quali ad esempio le consultazioni elettorali;
  - punte di attività o per attività connesse ad esigenze straordinarie derivanti anche da innovazioni legislative che comportino l'attribuzione di nuove funzioni, alle quali non possa farsi fronte con, personale in servizio;
  - per esigenze stagionali e per tutta la durata dell'attività lavorativa, che determinano picchi lavorativi che si verificano in determinati periodi dell'anno, secondo una frequenza ciclica, che determinano l'intensificarsi dell'attività lavorativa, cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
  - esigenze organizzative dell'Ente nei casi di trasformazione temporanea di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;
  - per la temporanea copertura di posti vacanti, in presenza di eventi straordinari e motivati, non considerati in sede di programmazione dei fabbisogni;
  - negli altri casi previsti dal contratto collettivo di lavoro di Comparto e dalle vigenti disposizioni di legge;

## **Presupposti di legge e loro verifica per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale**

Le assunzioni a qualsiasi titolo sono al memento condizionati dal verificarsi dei seguenti presupposti:

- approvazione documenti di Bilancio: (art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 113/2016, conv. in legge 7/8/2016, n. 160 – modificato dall'art. 1, comma 904 della legge 145/2018 e dall'art. 3 ter del D.L. 80/21, convertito in legge n. 113/2021) ed invio, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196;
- rispetto dell'obbligo di assicurare la riduzione della spesa di personale calcolata ai sensi del comma 557 e seguenti dell'art. 1 della legge 296/2006 e s.m.i.. Sulla scorta dei dati contabili viene assicurato, sia con riferimento ai dati a consuntivo del 2021, sia con riferimento ai dati di previsione 2023/2024/2025, il contenimento delle spese di personale rispetto al valore medio del triennio 2011-2013, ai sensi dall'art. l'art. 1, comma 557- quater introdotto dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 24/6/2014, n. 90, convertito in

legge 11 agosto 2014, n. 114 e quantificato in €. 408.204,99; viene assicurato il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

- assenza stato di deficitarietà: art. 243 del D. Lgs. 18/8/2000, n. 267: “1. Gli enti locali strutturalmente deficitari, individuati ai sensi dell'articolo 242, sono soggetti al controllo centrale sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale da parie della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali. Il controllo è esercitato prioritariamente in relazione alla verifica sulla compatibilità finanziaria.”. Questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e dall'ultimo Rendiconto approvato relativo all'esercizio finanziario 2021 non emergono condizioni di squilibrio finanziario; dall'ultimo, pertanto risulta che questo Comune non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D. Lgs. 18/8/2000, n.267 e non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- rilevazione delle eccedenze di personale di cui all'art. 33 D. Lgs. 165/2001. In merito si dà atto che:
  - in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini dell'Ente, dal confronto tra il personale in servizio al 1/1/2022 ed il numero dei posti previsti nell'attuale dotazione organica vigente per ciascun profilo professionale non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
  - la capacità di bilancio consente di sostenere la spesa del personale in servizio e quella derivante dalla presente programmazione; pertanto l'ente non deve avviare nel corso dell'anno 2023 procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti;
- adozione del piano azioni positive di cui all'art. 48 Dlgs 198/2006: con propria deliberazione n. G.C. 9 del 16.02.2023, l'ente ha approvato il Piano delle azioni positive per il triennio 2023/2025 di cui all'art. 48, del D. Lgs. n. 198/2006;
- obbligo di certificazione dei crediti (art. 27, comma 2, 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, conv. in L. 28/1/2009, n. 2; l'amministrazione inadempiente non può procedere ad assunzioni di personale o ricorrere all'indebitamento fino al permeare dell'inadempimento. L'ente ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti vantati dai privati. Alla data odierna non risultano pervenute richieste di certificazione.

La verifica dei presupposti è tuttavia possibile, per molti di essi, solo se lo stesso si sia potuto temporalmente realizzare. Pertanto, l'adozione dei provvedimenti di assunzione è consentita in un dato momento, se le condizioni che in quello stesso momento sono verificabili, siano presenti, trattandosi di condizioni anche dinamiche. Tali presupposti costituiscono vincolo non già per l'adozione della presente programmazione, ma anche per l'adozione dei provvedimenti di assunzione di personale con assunzione di impegno di spesa.