

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

**PIANO TRIENNALE
FABBISOGNO DEL
PERSONALE.**

2023-2025

Quadro normativo:

- l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75 che dispone:
«2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano 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 ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. 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, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. 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;

3. 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.»;

- il DPCM 17 marzo 2020 (emanato in attuazione dell'art. 33 comma 2 del Decreto Legge 34/2019 convertito con modificazioni nella Legge n.58/2019) avente ad oggetto. **“Misure per la definizione delle capacità assunzione del personale nei Comuni”**. Il detto decreto che si applica a decorrere dal 20/04/2020 ha mutato il regime assunzionale dei comuni, introducendo in luogo del turn-over il principio della sostenibilità finanziaria.

Il DM dopo aver specificato cosa debba intendersi per spesa del personale e per entrate correnti, all'art.4 individua i valori soglia di massima spesa del personale.

Per i comuni tra 5000 e 9.999 abitanti il detto valore soglia risulta essere pari al 26,90.

Il Comune di Marsicovetere come risulta da quanto accertato dall'Ufficio Finanziario si colloca al di sotto del detto valore soglia avendo un rapporto tra spesa del personale e spese correnti secondo le definizioni dell'art.2 del DPCM 17 marzo 2020, pari al 15,17%. (**Allegato A**)

In conseguenza di ciò, il Comune di Marsicovetere si colloca nella prima fascia.

RILEVATO che secondo l'art. 4 comma 2 del citato decreto *“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, (...) 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”*.

CONSIDERATO inoltre che:

- ✓ l'art. 5 rubricato **“percentuali massime di personale in servizio”** statuisce che in sede di prima applicazione e fino al 31.12.2024, i comuni che si collocano al disotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare annualmente **per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale che varia a seconda della classe demografica dei comuni, fermo restando il**

rispetto pluriennali dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione del valore soglia di cui all'art. 4 comma 1;

- ✓ dalla lettura della norma si evince che per i Comuni virtuosi, la legge non consente di effettuare assunzioni a tempo indeterminato sino al punto di raggiungere immediatamente la soglia media stabilita dall'art. 4 del Decreto, ma di poterlo fare solo gradualmente;
- ✓ **per i comuni nella fascia di popolazione tra 5000 – 9999 la percentuale massima di incremento è pari al 24% per l'anno 2022, ed aumenta sino al 2024.**

RICHIAMATO l'art. 36 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. che disciplina tra l'altro all'interno delle forme di lavoro flessibile il contratto di somministrazione definito dal legislatore all'art. 30 del D. Lgs. 81/2015 come **“Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo n. 27 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore”**.

Il contratto di somministrazione è disciplinato inoltre dall'art. 52 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro degli enti locali 21/05/2018 che recita “Gli enti possono stipulare contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, secondo la disciplina degli articoli 30 e seguenti del D. Lgs. n. 81/2015, per soddisfare esigenze temporanee o eccezionali, ai sensi dell'art. 36, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono stipulati entro il limite di cui all'art. 50, comma 3”.

Il medesimo articolo statuisce altresì che non vi sono limitazioni **quantitative nel caso di personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati.**

D'altra parte l'art. 9 comma 28 del D. Lgs. 78/2010 e ss.mm.ii. in materia di costo del lavoro a tempo determinato statuisce che le limitazioni in materia di spesa del **personale non si applicano nel caso in cui il costo del lavoro sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi** o da fondi dell'Unione Europea.

ATTESO CHE:

- dal 2021 le assunzioni coperte da finanziamenti specifici non entreranno nel rapporto tra spesa di personale e media triennale delle entrate così come statuito dall'art. 57, comma 3 septies, del D.Lgs 104/2021, convertito in legge 126/2020, che ha introdotto, una parziale eccezione all'obbligo di computare, per il rapporto spesa/entrate imposto dall'articolo 33, comma 2, del D.Lgs 34/2019, integralmente tutta la spesa di personale e tutte le entrate correnti, come definite dall'articolo 2 del D.M. 17.03.2020.
- **Il testo dell'art. 57, comma 3 septies, del D.L.104/2020, convertito in legge 126/2020, è il seguente: “ a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui commi 1, 1 bis e 2 dell'art.33 del decreto –legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n.58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore di soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente.**

RAMMENTATO che le nuove assunzioni mediante i contratti di somministrazione risulteranno essere coperte **da finanziamenti specifici (Fondi RIPOV) e quindi finanziate da risorse provenienti da altri soggetti.**

RAMMENTATO infine che secondo il D. L. 36/22 come convertito dalla Legge n.79/2022 l'aumento conseguente ai rinnovi dei CCNL afferente la corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità

precedenti all'anno di effettiva erogazione di tale emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia in base ai quali vengono determinate le facoltà assunzionali degli Enti Locali .

ANNO 2023

tempo indeterminato:

AREA TECNICA: assunzione di n. 1 operatore esperto e part-time (18 ore settimanali), squadra esterna.

AREA VIGILANZA: trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a full-time dell'agente di polizia locale - istruttore.

AREA AMMINISTRATIVA: assunzione di n. 1 istruttore indeterminato e full-time (per turn-over a seguito di dimissioni della dipendente con decorrenza luglio 2023).

Assunzione di n. 2 istruttori part-time (18 ore settimanali cadauno)

AREA CONTABILE: trasformazione del rapporto di lavoro da part-time Istruttore eventualmente previo convenzionamento del servizio con altra Amministrazione.

Per tutte le aree:

n. 4 progressioni da operatore a operatore esperto (da finanziare con le ordinarie facoltà assunzionali);

n. 3 progressioni da operatore a operatore esperto avvalendosi del budget nella misura dello 0,55% del monte salari anno 2018.

AREA AMMINISTRATIVA: assunzione di un operatore esperto tempo indeterminato e full-time da assegnare al servizio mensa.

tempo determinato:

UFFICIO DI PIANO AMBITO SOCIO-TERRITORIALE N. 4-VAL D'AGRI: (art. 110 del TUEL- coordinatore area funzionali ed elevata qualificazione 24 ore settimanali) sino alla fine del mandato del Sindaco.

N.3 assunzioni con contratto a tempo determinato e full time di n. 3 assistenti sociali - area funzionali ed elevata qualificazione - per la durata di mesi 6 eventualmente rinnovabile.

UFFICIO DI STAFF: (art.90 del TUEL - area funzionali ed elevata qualificazione - 24 ore settimanali) sino alla fine del mandato del Sindaco.

Incremento ore lavorative da 18 a 24 settimanali operatore esperto squadra esterna con ulteriore incremento a 30 ore settimanali.

Assunzione agente polizia locale (istruttore) 18 ore settimanali (periodo giugno-ottobre)

ANNO 2024

AREA POLIZIA LOCALE: assunzione agente polizia locale (istruttore) tempo indeterminato e full-time per le ipotesi di sostenibilità finanziaria della spesa.

AREA AMMINISTRATIVA: Assunzione operatore esperto: tour -over dipendente il cui rapporto di lavoro cessa nel 2023.

ANNO 2025

Assunzione di una figura di “area dei funzionari ed elevata qualificazione” presso l’area tecnica (ore 12 settimanali).

Cessazione da verificarsi nel triennio:

operatore esperto (anno 2023) addetta all’ufficio protocollo.

Consistenza di personale al 31/12/2022 n.35 dipendenti di cui:

- n.26 a tempo indeterminato di cui: n. 16 dipendenti a tempo pieno
n. 7 part time a 30 ore
n.1 part-time a 24 ore
n.2 part-time a 18 ore
- n. 9 a tempo determinato – **ufficio di piano** - di cui:
n.7 dipendenti a tempo pieno
n.2 dipendenti part-time a 18 ore

INQUADRAMENTO DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO

n. 3 dipendenti ex cat. D
n.10 dipendenti ex cat. C
n. 6 dipendenti ex cat. B
n. 7 dipendenti ex cat. A

INQUADRAMENTO DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO

n.9 dipendenti ex cat. D – Ufficio di Piano

Consistenza di personale alla data odierna

n.36 dipendenti di cui:

- n.27 a tempo indeterminato di cui :
n. 16 dipendenti a tempo pieno
n. 8 part time a 30 ore
n.2 part-time a 24 ore
n.1 part-time a 18 ore
- n. 9 a tempo determinato di cui:
n.6 dipendenti a tempo pieno
n.2 dipendenti part-time a 18 ore
n.1 dipendente part-time a 24 ore

RISPETTO NORMATIVA ART.68/99

Tempo pieno ed indeterminato

16 dipendenti tempo indeterminato/

Totale 16 unità

Tempo part-time indeterminato

Part-time (30 ore) $0,83 \times 8 = 6,64$

Part-time (18 ore) $0,50 \times 1 = 0,50$

Part-time (24 ore) $0,67 \times 2 = 1,34$

Totale = 8,48

Totale unità tempo indeterminato = 24,48

Tempo pieno e determinato

n.7 dipendenti
totale n.7 unità

Tempo part-time e determinato

Part-time (18 ore) $0,50 \times 2 = 1$

Totale n.1

Totale unità tempo determinato = 8

Totale complessivo 32,48 alla data del 25.05.2023

PROIEZIONE

Tempo pieno ed indeterminato

n.18 unità (a seguito della trasformazione da part-time a full-time di n.2 istruttori impegnati presso l'area contabile e l'area vigilanza)

Tempo part-time ed indeterminato

Part-time (30 ore) $0,83 \times 7 = 5,81$ (n.7 operatori esperti già in organico)

Part-time (18 ore) $0,50 \times 2 = 1,00$ di cui n.1 dipendente appartenente all'area funzionari ed EQ e n.1 dipendente da assumere (operatore esperto)

Part-time (30 ore) $0,83 \times 1 = 0,83$ n.1 operatore esperto già in organico a seguito dell'aumento delle ore

Totale unità a tempo indeterminato = 25,64

Tempo pieno e determinato – personale impiegato presso l'ufficio di piano

n.7 unità

tempo part-time e determinato

Part-time (18 ore) $0,50 \times 2 = 1$

Totale unità a tempo determinato = 8

N.B.: 7 + 1 personale impegnato presso l'ufficio di Piano

Totale complessivo = 33,64

Ulteriori assunzioni

Ufficio di staff 24 ore $0,67 \times 1 = 0,67$

Istruttore amministrativo tempo indeterminato e 18 ore $0,50 \times 1 = 0,50$

Totale complessivo = 33,64 + 0,67 + 0,50 = 34,81

Verifica di eventuali scoperture di quote d'obbligo per il collocamento dei disabili: **inesistenza scopertura**

INQUADRAMENTO DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO

- N. 4 dipendenti area dei funzionari ed EQ
- N.10 dipendenti area degli istruttori di cui n.4 area amministrativa / contabile, n.3 area tecnica, n.3 area vigilanza;
- N. 10 dipendenti area degli operatori esperti di cui n.6 area amministrativa / contabile, n.1 area commercio e attività produttive, n.3 area tecnica
- N. 3 dipendenti area degli operatori

- INQUADRAMENTO DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO

- N. 9 dipendente area dei funzionari ed EQ.

Cessazioni programmate nel triennio n.1 OPERATORE ESPERTO

DOTAZIONE ORGANICA ATTUALE

AREA AMMINISTRATIVA / CONTABILE	AREA COMMERCIO/ ATTIVITA' PRODUTTIVE	AREA TECNICA/LL.PP.	AREA POLIZIA LOCALE	AREA UFFICIO DI PIANO AMBITO TERRITORIALE SOCIALE N. 4
Incarico E.Q. tempo pieno ed indeterminato Responsabile: dott. Palmino Fiore	Incarico E.Q. tempo pieno e indeterminato Responsabile:Dott.ssa Teresa Orlando	Incarico E.Q. tempo pieno e indeterminato Responsabile: Ing. Giovanni Dammiano	Incarico E.Q.. Dipendente incardinato in altro Comune e in convenzione. (Dott. Michele Petrone)	Incarico E.Q. tempo determinato e part-time (ore 24) Responsabile: Maria Teresa Merlino)

AREA AMMINISTRATIVA/ CONTABILE	AREA COMMERCIO / ATTIVITA' PRODUTTIVE	AREA TECNICA/LL.PP .	AREA POLIZIA LOCALE	AREA UFFICIO DI PIANO
Numero addetti al servizio	Numero addetti al servizio	Numero addetti al servizio	Numero addetti al servizio	Numero addetti al servizio
N. 13 Di cui tempo pieno ed indeterminato n.3 istruttori e n.4 operatori esperti tempo part-time ed indeterminato 30 ore: n.3 operatori esperti e n.2 operatori tempo part-time ed indeterminato 24ore: n.1 istruttore	N.1 tempo part-time ed indeterminato 30 ore: n.1 operatore esperto	N.6 tempo pieno ed indeterminato n.3 istruttori tempo pieno ed indeterminato n.1 operatore esperto squadra esterna tempo part-time ed indeterminato 30 ore: n.1 operatore esperto tempo part-time ed indeterminato 24 ore: n.1 operatore esperto	N.3 tempo pieno ed indeterminato n.2 istruttori tempo part-time ed indeterminato 30 ore: n.1 istruttore	N.8 <i>(tempo determinato)</i> n.1 a tempo indeterminato

DOTAZIONE ORGANICA A REGIME

AREA AMMINISTRATIVA / CONTABILE	AREA COMMERCIO/ ATTIVITA' PRODUTTIVE	AREA TECNICA/LL.PP.	AREA POLIZIA LOCALE	AREA UFFICIO DI PIANO AMBITO TERRITORIALE SOCIALE N. 4
Incarico E.Q. tempo pieno ed indeterminato Responsabile: dott. Palmino Fiore	Incarico E.Q. tempo pieno e indeterminato Responsabile:Dott.ssa Teresa Orlando	Incarico E.Q. tempo pieno e indeterminato Responsabile: Ing. Giovanni Dammiano	Incarico E.Q.. Dipendente incardinato in altro Comune e in convenzione. (Dott. Michele Petrone)	Incarico E.Q. tempo determinato e part-time (ore 24) Responsabile: Maria Teresa Merlino)

AREA AMMINISTRATIVA/ CONTABILE	AREA COMMERCIO / ATTIVITA' PRODUTTIVE	AREA TECNICA/LL.P P.	AREA POLIZIA LOCALE	AREA UFFICIO DI PIANO	UFFICIO DI STAFF
Numero addetti al servizio	Numero addetti al servizio	Numero addetti al servizio	Numero addetti al servizio	Numero addetti al servizio	Numero addetti al servizio
N. 12+ 3 nuove assunzioni (2 istruttori part-time 18 ore e un operatore esperto full-time presso il servizio mensa)	N.1 + n.1 istruttore part-time 18 ore settimanali	N.6 + n.1 operatore esperto part-time 18 ore settimanali + n.1 funzionario ed EQ part-time 12 ore settimanali	N.3 + n.1 istruttore da assumere tempo pieno ed indeterminato . Limitatamente al periodo giugno/ottobre 23 istruttore 18 ore settimanali	N.8 (<i>tempo determinato</i>) n.1 a tempo indeterminato + n.3 dipendenti da assumere con contratto T.D (6 mesi eventualmente prorogabili)	n.1 funzionario ed EQ

Non sussistono esuberanti e/o eccedenze di personale così come risulta dalla deliberazione di G.C. n.2 del 17.01.2023.

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

Verifica rispetto contenimento della spesa ex art. 1 comma 557 L. 296/2006 ovvero della spesa potenziale massima imposta come vincolo € 1.267.418,33

Verifica limite di spesa lavoro flessibile art. 9 comma 28 D.L. n.78/2010 € 45.558,06

Verifica presupposti normativi il cui mancato rispetto rende impossibile le procedure di assunzioni a qualsiasi titoli e con qualsivoglia tipologia contrattuale:inesistenza presupposti

Bilancio 2023/2025 da approvarsi entro il 31 maggio 2023;

Rendiconto approvato con deliberazione n. 12 del 28/04/2023 ed invio dello stesso al BDAP protocollo RGS.137522 del 22.05.2023

Verifica del rispetto dei vincoli dei vigenti vincoli finanziari e vincoli di bilancio vedi parere del

revisore prot. _____

STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO.

Le assunzioni di personale avverranno per quanto concerne l'anno 2023 secondo le seguenti modalità:

AREA TECNICA: assunzione di n. 1 operatore esperto e part-time (18 ore settimanali), squadra esterna: **selezione ex Legge 56 /1987 ;**

AREA AMMINISTRATIVA: Assunzione di n. 2 istruttori part-time (18 ore settimanali cadauno): **utilizzo graduatorie altre amministrazioni.**

Assunzione di n.1 istruttore full time: **utilizzo graduatorie altre amministrazioni.**

n. 4 progressioni da operatore a operatore esperto (già effettuate alla data odierna e finanziate con le ordinarie facoltà assunzionali);

n. 3 progressioni da operatore a operatore esperto avvalendosi del budget nella misura dello 0,55% del monte salari anno 2018.

tempo determinato:

UFFICIO DI PIANO AMBITO SOCIO-TERRITORIALE N. 4-VAL D'AGRI: (art. 110 del TUEL- coordinatore area funzionali ed elevata qualificazione 24 ore settimanali) sino alla fine del mandato del Sindaco: **procedura selettiva** (già effettuata alla data odierna) – **FONDI EUROPEI.**

N.3 assunzioni con contratto a tempo determinato e full time di n. 3 assistenti sociali - area funzionali ed elevata qualificazione - per la durata di mesi 6 eventualmente rinnovabile: **utilizzo graduatorie altre amministrazioni**

UFFICIO DI STAFF: (art.90 del TUEL - area funzionali ed elevata qualificazione - 24 ore settimanali) sino alla fine del mandato del Sindaco: **procedura selettiva alla data odierna ultimata.**

POLIZIA LOCALE: Assunzione agente polizia locale (istruttore) 18 ore settimanali (periodo giugno-ottobre): **utilizzo graduatorie altre amministrazione e/o utilizzo prestazioni di dipendente incardinati in altre amministrazioni.**

ANNO 2024

AREA POLIZIA LOCALE: assunzione agente polizia locale (istruttore) tempo indeterminato e full-time per le ipotesi di sostenibilità finanziaria della spesa: **concorso.**

Assunzione operatore esperto presso l'area Amministrativa servizio mensa : tour –over dipendente il cui rapporto di lavoro cessa nel 2023: **concorso.**

ANNO 2025

Assunzione di una figura di “area funzionali ed elevata qualificazione” presso l'area tecnica (ore 12 settimanali): concorso.