

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 tourn-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 1.000 e 1.999 abitanti il detto valore soglia risulta essere pari al 28,60.

Il Comune di Montemurro 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 22,07%. (**Allegato 1**)

In conseguenza di ciò, il Comune di Montemurro 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 comma1;

- ✓ 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 34% per l'anno 2023, ed aumenta sino al 35 % per l'anno 2025.**

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 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 .

Rispetto a quanto statuito nel febbraio scorso con la deliberazione n.8 esecutiva questa Amministrazione intende anticipare all'esercizio in corso la trasformazione da part-time (30 ore settimanali) a full-time del rapporto di lavoro del dipendente appartenente all'Area degli E.Q., nonchè dotare l'organico di un ulteriore Istruttore part-time (18 ore settimanali) da impiegarsi nell'Area Amministrativa. Il tutto utilizzando le risorse in origine destinate all'assunzione di un operatore esperto part-time (24 ore settimanali) la cui procedura è stata revocata.

All'inizio del prossimo esercizio finanziario questa Amministrazione intende trasformare da part-time (27 ore settimanali) a full- time, il rapporto di lavoro della dipendente appartenente all'Area degli Istruttori, utilizzando parzialmente le risorse liberate a seguito della cessazione del rapporto di lavoro dell'Agente di Polizia Locale (Istruttore), con decorrenza nel corrente esercizio finanziario.

Sempre nel corso dell'esercizio finanziario 2024 questa Amministrazione valuterà la possibilità dell'assunzione di un Operatore esperto da collocarsi presso la squadra esterna ad oggi completamente sfornita di personale.

Di seguito si riporta il programma assunzionale del prossimo triennio.

ANNO 2023

1) Trasformazione da part-time (ore settimanali 30) a full-time dipendente appartenente

all'Area dei funzionari della elevata qualificazione
2) Assunzione dipendente Istruttore 18 ore settimanali

ANNO 2024

1) Trasformazione da part-time (ore settimanali 27) a full-time dipendente appartenente all'Area degli Istruttori

2) Assunzione di operatore esperto full time-squadra esterna

ANNO 2025

1) Assunzione istruttore part time 18 ore settimanali. In alternativa trasformazione da part-time a full-time del dipendente da assumersi nel corso del presente Esercizio finanziario.

Consistenza di personale al 31/12/2022 n.8 dipendenti di cui:

- n.5 a tempo indeterminato e full-time
- n. 3 a tempo indeterminato part-time (1 di Cat. D; 1 di Cat. C presso l'Area Amministrativa 27 ore settimanali; 1 di Cat. C presso l'Area Vigilanza 18 ore settimanali)

N.B. Va aggiunto un dipendente incardinato in altra Amministrazione e convenzionato

INQUADRAMENTO DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO

n. 3 dipendenti ex cat. D di cui 2 a tempo pieno e 1 part-time (21 ore settimanali)

n. 5 dipendenti ex cat. C di cui 3 a tempo pieno e 2 part-time 18 ore settimanali.

Consistenza di personale alla data odierna

- n.5 a tempo indeterminato e full-time
- n. 3 a tempo indeterminato part-time 1 di Area funzionari e degli E.Q.; 1 Istruttore presso l'Area Amministrativa 27 ore settimanali; 1 Istruttore presso l'Area Vigilanza 18 ore settimanali)

N.B. Va aggiunto un dipendente incardinato in altra Amministrazione e convenzionato

INQUADRAMENTO DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO

n. 3 dipendenti area funzionari e della elevata qualificazione di cui 2 a tempo pieno e 1 part-time (30 ore settimanali)

n. 5 dipendenti area istruttori di cui 3 a tempo pieno di cui 2 part-time (1 a 18 ore settimanali e 1 a 27 ore settimanali.

RISPETTO NORMATIVA ART.68/99

Normativa rispettata: dipendenti in numero inferiore a 15.

Cessazioni programmate nel triennio n.1 Istruttore di Vigilanza e funzionario e della elevata qualificazione appartenente all'Area Tecnica

DOTAZIONE ORGANICA ATTUALE

AREA AMMINISTRATIVA/CONTABILE	AREA TECNICA/LL.PP.
Incarico P.O. sino alla scadenza e successivamente E.Q. Tempo part-time (30 ore settimanali) ed indeterminato Responsabile: dott. Enzo Manfredi	Incarico P.O. sino alla scadenza e successivamente E.Q. Tempo pieno ed indeterminato Responsabile: Arch. Roberto Schettini

NB: I capi servizio delle 2 aree rientrano nell'area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione.

AREA AMMINISTRATIVA/CONTABILE	AREA TECNICA/LL.PP.
Numero addetti al servizio	Numero addetti al servizio
N. 3 di cui 2 a tempo pieno e uno part-time (27 ore settimanali) tutti con contratto a tempo indeterminato	N.1 a tempo pieno e indeterminato N.B. 1 dipendente di altra Amministrazione convenzionato

Al detto personale vanno aggiunte 2 unità appartenenti alla Polizia Locale di cui 1 a tempo pieno e 1 part-time (18 ore settimanali) ed entrambi a tempo indeterminato.

DOTAZIONE ORGANICA A REGIME

AREA AMMINISTRATIVA / CONTABILE	AREA TECNICA/LL.PP.
Incarico di E.Q. tempo pieno e indeterminato Dott. Enzo Manfredi	Incarico di E.Q. tempo pieno e indeterminato Arch. Roberto Schettini

AREA AMMINISTRATIVA/CONT	AREA TECNICA/LL.PP
---------------------------------	---------------------------

ABILE	.
Numero addetti al servizio	Numero addetti al servizio
N. 3 a tempo pieno e indeterminato	N.1 a tempo pieno e indeterminato
N. 2 Tempo part-time (18 ore settimanali) Istruttori oppure 1 a tempo pieno	n.1 a tempo pieno e indeterminato Operatore esperto

Al detto personale vanno aggiunte 1 unità appartenente alla Polizia Locale a tempo pieno e indeterminato. Il tutto per un totale di 10 unità.

Non sussistono esuberi e/o eccedenze di personale così come risulta dalla deliberazione n. 3 del 1/2/2023 di Giunta comunale.

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 € 557.849,49

Verifica limite di spesa lavoro flessibile art. 9 comma 28 D.L. n.78/2010 € 13.218,90 tempo determinato

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 approvato con deliberazione consiliare n.4 del 13.04.2023 ed invio dello stesso al BDAP Protocollo n. 92982 del 2/5/2023 ;

Rendiconto 2022 approvato con deliberazione n.7 del 27.04.2023 ed invio dello stesso al BDAP protocollo 91713 del 29/4/2023

Verifica del rispetto dei vincoli dei vigenti vincoli finanziari e vincoli di bilancio vedi parere del revisore prot. 3110 del 6.7.2023 (allegato 2)

STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO.

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

AREA AMMINISTRATIVA: Assunzione di n. 1 istruttore part-time (18 ore settimanali): **utilizzo graduatoria in corso di validità.**

ANNO 2024

- 1) Assunzione di operatore esperto full time- squadra esterna – concorso

ANNO 2025

- 1) Assunzione istruttore part time 18 ore settimanali – concorso. In alternativa trasformazione da

part-time a full-time del dipendente da assumersi nel corso dell'Esercizio finanziario 2023.

1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3

APPENDICE

Allegato 1

COMUNE DI	MONTEMURRO	
POPOLAZIONE	1107	rivedere n. abitanti
FASCIA	B	
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	28,60%	
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	32,60%	

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

	IMPORTI	DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2022		341.800,57
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	1.734.372,29	1.592.634,67
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	1.471.404,45	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	1.572.327,27	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2022		43.786,55
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		22,07%

3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3

Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2019	-00	
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	-00	Art. 4, comma 2
INCREMENTO MASSIMO	-00	

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
a	0-999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
b	1000-1999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
c	2000-2999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
d	3000-4999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	29,00%
e	5000-9999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
f	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
g	60000-249999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
h	250000-1499999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
i	1500000>	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2020		
% DI INCREMENTO ANNO 2020		Art. 5, comma 1
INCREMENTO ANNUO	-00	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019		
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2020	-00	Art. 5, comma 2

Controllo limite (*):

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2020	-00	
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	-00	
DIFFERENZA	-00	DEVE ESSERE < 0 = A 0

(*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non può superare la spesa massima art. 4, comma 1

Caso B: Comune con % compresa tra i due valori soglia

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2022	341.800,57	Art. 6, comma 3
ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE ANNO 2022	1.548.848,12	
RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI (VALORE LIMITE)	0,22	

Controllo limite (*):

	IMPORTI
SPESA DI PERSONALE ANNO 2022 (PREVISIONE/CONSUNTIVO)	341.800,57
ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE ANNO 2022 (PREVISIONE/CONSUNTIVO)	1.548.848,12
RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI	0,22

DEVE ESSERE PARI O INFERIORE AL "VALORE LIMITE"

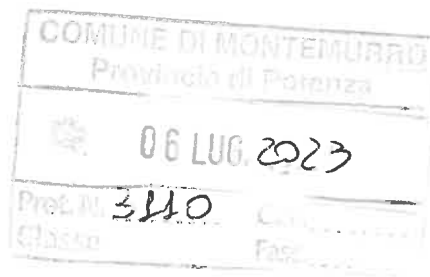
(*) il rapporto spesa personale/entrate correnti dell'anno di riferimento non può superare il medesimo rapporto registrato nell'ultimo rendiconto approvato

Caso C: Comune con % al di sopra del valore soglia più alto

Controllo limite (*):

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2020		Art. 6, commi 1 e 2
ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE ANNO 2020 (PREVISIONE/CONSUNTIVO)		
RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI ANNO 2020		
RAPPORTO SPESA PERSONALE 2019 /ENTRATE CORRENTI 2017-2018-2019 AL NETTO FCDE		
VALORE SOGLIA PIU' ALTO		

(*) il rapporto spesa personale/entrate correnti deve essere gradualmente ridotto fino al conseguimento del valore soglia più alto entro il 2025



Allegato 2

Verbale N. 25 del 06/07/2023

Oggetto: parere del Revisore sulla proposta di "Approvazione Piano triennale fabbisogno del personale 2023/2025".

L'anno 2023, il giorno 6 del mese di Luglio, il Revisore unico nella persona della Dott.ssa Giusj MARTINO

ESAMINATA

la documentazione a supporto sulla proposta di Approvazione Piano triennale del Fabbisogno del personale 2023/2025 – con relativi allegati

APPROVA

l'allegato parere sulla proposta che forma parte integrante e sostanziale del presente verbale.

Montemurro, 06 Luglio 2023

Il Revisore dei conti



Il Revisore contabile, alle ore 16,00 del giorno 06/07/2023, ha esaminato gli atti relativi alla presente proposta di Approvazione Piano triennale del Fabbisogno del personale 2023/2025

PRESO ATTO CHE

- 1) il Consiglio Comunale, con deliberazione n. Deliberazione n.126 del 23/12/2022 esecutiva ha approvato il Piano Integrato PIAO;
- 2) il detto documento assorbe così come disposto dall'art. 1 del DPR 24/06/2022 n. 81 una pluralità di piani e programmi già previsti dalla normativa tra cui il Piano triennale dei fabbisogni del personale;
- 3) l'Organo di Revisione ha espresso parere favorevole sui suddetti documenti;

CONSIDERATO

- ai sensi dell'articolo 39, comma 1, della Legge n. 449/1997 le pubbliche amministrazioni devono operare una programmazione triennale del fabbisogno di personale, come confermato dall'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001;

- l'articolo 33 del Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58 detta disposizioni in materia di assunzione di personale nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria e in particolare il comma 2, stabilisce che a decorrere dal 20/04/2020:
 - gli Enti locali 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, non superiore ad un certo valore soglia con riferimento alle entrate correnti;
 - il valore soglia è definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, calcolata sulla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione.
- Il DPCM 17/03/2020 pubblicato l'11/09/2020 ha individuato il metodo di calcolo delle capacità assunzionali, le fasce demografiche, i valori soglia per fascia demografica e le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore;
- l'art.239 comma 1 bis del D.Lgs 267/2000 prevede il rilascio del parere obbligatorio ed il "giudizio di congruità, di coerenza e di attendibilità contabile, per le materie di cui al comma 1 lettera b)" del medesimo art.239 (che comprende fra le altre quelle in materia di programmazione economico-finanziaria)
- l'Ente non presenta eccedenze di personale, sulla base dell'ultima ricognizione adottata;
- il rapporto spese personale/entrate correnti si colloca al di sotto del valore soglia quindi l'ente supera la verifica della virtuosità ai sensi del secondo comma dell'art. 33 del D.L n. 34/19 (l'Ente si colloca al di sotto del "valore soglia" di spesa del personale su entrate correnti e precisamente al 22,07%)

VISTI:

- la deliberazione che aggiorna il piano triennale del fabbisogno del personale e determina la capacità assunzionale;
- i documenti allegati con i calcoli della capacità assunzionale e dell'incremento di spesa ammissibile ricevuti;
- Il piano è da approvare annualmente in coerenza con gli strumenti di programmazione dell'Ente e della capacità assunzionale annuale;

VERIFICATO QUANTO SEGUE

- gli allegati al piano di fabbisogno del personale 2023/2025 e quindi dell'aggiornamento della relativa sezione, e nello specifico che l'Amministrazione comunale intende:

1) Per l'esercizio 2023

- a) Trasformazione da part-time (ore settimanali 30) a full-time dipendente appartenente all'Area dei funzionari della elevata qualificazione
- b) Assunzione dipendente Istruttore 18 ore settimanali mediante utilizzo graduatoria in corso di validità.

2) Per l'esercizio 2024

- a) Trasformazione da part-time (ore settimanali 27) a full-time dipendente appartenente all'Area degli Istruttori
- b) Assunzione di operatore esperto full time-squadra esterna mediante procedura di concorso pubblico

3) Per l'esercizio 2025

- a) Assunzione istruttore part time 18 ore settimanali mediante procedura di concorso pubblico o in alternativa trasformazione da part-time a full-time del dipendente da assumersi nel corso del presente Esercizio finanziario.

Il Revisore dei Conti, ai sensi dell'art. 239 del TUEL,

ACCERTA

- che il Piano triennale del fabbisogno del personale e il relativo piano occupazionale 2023-2025 rispettano i vincoli imposti dalla soglia di spesa per il personale;
- che in conseguenza delle assunzioni previste nel Piano in oggetto l'equilibrio pluriennale di Bilancio è garantito

ESPRIME

parere favorevole Sul piano di fabbisogno del personale in oggetto .

Il Revisore dei conti



