

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

n.b.: la Sezione 3 del PIAO, secondo lo schema proposto dal decreto ministeriale 30 giugno 2022, prevede che siano implementate, prima del PTFP, la Sottosezione 3.1 (Struttura organizzativa) e la Sottosezione 3.2 (Organizzazione del lavoro agile), la cui definizione è rimessa all'ente.

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione); - articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022:

n.b.: il riferimento è sempre alla situazione al 31.12 dell'anno precedente il triennio oggetto di programmazione

TOTALE: n. 25 unità di personale

di cui:

n. 22 a tempo indeterminato

n. 3 a tempo determinato

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 7 cat. D così articolate:

n. 1 con profilo di EQ finanziario

n. 1 con profilo di EQ affari generali

n. 1 con profilo di EQ lavori pubblici e ambiente

n. 1 con profilo di EQ urbanistica

n. 1 con profilo di EQ tributi

n. 1 con profilo di Funzionario tributi

n. 1 con profilo di Funzionario lavori pubblici e ambiente

n. 14 cat. C così

articolate:

n. 4 con profilo di Istruttore amministrativo

n. 2 con profilo di Istruttore tecnico

n. 1 con profilo di Istruttore finanziario

n. 1 con profilo di Istruttore tributi

n. 4 con profilo di Istruttore Polizia Locale

n. 2 con profilo di Staff Sindaco

n. 3 cat. A così

articolate:

n. 2 Operatore tecnico

n. 1 Operatore amministrativo

A) CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE

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 € 850.195,07

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
913.242,00	818.790,81	818.552,40	850.195,07

RILEVATO che la spesa per il personale dall'ultimo conto di gestione approvato del 2022 è pari ad € 900.145,28;

B) FACOLTÀ ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO

Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2020/2021/2022, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2022:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo triennio	2020	2021	2022
Dati da consuntivi approvati	€ 3.765.384,54	€ 3.531.836,27	€ 3.974.827,69.

FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2022	€ (129.845,41)
----------------------------------	-------------------

Media Entrate al netto FCDE
(media degli accertamenti di competenza riferiti alle
entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti
approvati)

€
3.627.504,09

ATO atto che il comune di Scisciano come da comunicazione del Responsabile del Servizio Affari Generali aveva 6.230 abitanti alla data del 31/12/2022;

rilevato che:

- sulla base della **Tabella 1** dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia massimo per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni tra i 5000 e i 9999 abitanti rispetto alle entrate correnti è pari al **26,90% (A)**;
- sulla base della **Tabella 2** dell'art. 5, D.M. 17 marzo 2020 i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, possono incrementare annualmente il valore, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, del **24,00%** (per il 2022), del 25% (per il 2023), del 26% (per il 2024) (B);
- sulla base della **Tabella 3** dell'art. 6, D.M. 17 marzo 2020, il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti deve essere inferiore a **30,90%**;

verificato che, per questo comune, il rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (*tabella 1*) è il seguente:

$$\frac{900.145,28}{3.627.504,09} = 24,81\%$$

(rapporto spesa personale 2022
/media entrate correnti ultimi 3 rendiconti approvati al netto del FCDE)

□

ATO ATTO che

- il rapporto tra la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati e la spesa complessiva di personale desunta dal rendiconto 2022 di questo Ente è pari al **24,81%** e dunque inferiore al valore soglia di 26,90% della tabella 1;
- che tale valore è anche inferiore al valore soglia intermedio del 30,90% individuato dalla tabella 3 dell'art. 6 co. 1 del citato decreto;
- l'Ente si colloca nella seguente fascia: *Fascia 1 Ente virtuoso*;

CONSIDERATO, pertanto, che per i comuni virtuosi come il comune di Scisciano:

l'incremento teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti, è il seguente:

€ 75.653,32

ossia

€ 3.627.504,09* 26,90% - € 900.145,28

(Media entrate al netto FCDE * percentuale tabella 1) – Spese di personale ultimo rendiconto approvato (2022)

Ma in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale:

€ 216.318,15

ossia

€ 865.272,61 * 25%

Spesa di personale del 2018 (risultante da rendiconto 2018) * percentuale tabella 2

In ogni caso la spesa deve essere contenuta entro il minor limite, per cui se con gli incrementi della tabella 2 la spesa supera il valore della tabella 1, si applica quest'ultimo. Pertanto, l'incremento teorico effettivo e possibile per nuove assunzioni è pari ad € 75.653,32.

RICHIAMATE le seguenti vigenti disposizioni con riferimento alla capacità assunzionale del periodo 2023-2025, su cessazioni di personale 2023-2025:

- Art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 3, comma 5-*quater* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208
- Art. 1, comma 479 lett.d) della legge 11 dicembre 2016, n. 232
- Art. 3, comma 5-*sexies* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-*bis* del decreto - legge n. 4/2019, coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26;

C) LAVORO FLESSIBILE

Atteso poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-*bis*, del d.l. 90/2014 dispone "4-*bis*. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";

Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce

dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.”;

Richiamato quindi il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

DATO atto che per il comune di Scisciano il limite di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del d.l. 31/05/2010 riferito all'anno 2009 è pari ad **€ 21.640,20**;

Vista la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui *“Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art. 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni”*;

VISTA la legge del 7 agosto 2016, n. 160, entrata in vigore dal 21/8/2016, di conversione con modificazioni, del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113, recante misure finanziarie urgenti per gli enti territoriali e il territorio, che ha introdotto all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, dopo l'ottavo periodo, il seguente: *“Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267”*.

Visto il recente orientamento della Corte dei conti, espresso tra le tante, con delibera della sez. Lazio del 10/10/2018 per mezzo della quale

- *“l'art. 110, comma 1, del TUEL, norma di carattere speciale per gli Enti locali, ammette l'assunzione con incarichi a contratto e, cioè, con incarichi a tempo determinato con funzioni dirigenziali, o a queste in parte equiparabili per il carattere di preposizione a uffici o servizi o per la specifica di alta specializzazione dell'incaricato secondo i canoni della fiduciarità oggettiva di cui si è detto. Tuttavia, per la sola qualifica dirigenziale prevede espressamente la fissazione di un tetto assunzionale, pari al 30% dei posti di dirigente in organico”* mentre il personale non dirigenziale cui affidare posizioni organizzative di uffici o servizi ovvero di alta specializzazione, deve essere considerato nei limiti dei tetti fissati per l'assunzione del personale a tempo determinato complessivamente considerato, nel cui ambito sono comprese le figure non dirigenziali.
- *Nel rispetto di detto tetto complessivo, è rimesso all'Ente locale, nell'ambito del proprio Regolamento di organizzazione, il contenimento e la ripartizione del personale in conformità alle proprie esigenze interne, nell'esercizio dell'autonomia riconosciuta a livello costituzionale.*

Richiamato il nuovo comma 2, dell'articolo 36, del d.lgs. 165/2001 – come modificato dall'art. 9 del d.lgs. 75/2017 – nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali.

Dato atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga

DATO ATTO che le assunzioni del personale in staff di cui all'art. 90 del TUEL rientrano tra le assunzioni a tempo determinato (cfr. Sez. Contr. Lombardia, par. 292/2015), e pertanto anche queste sono soggette all'art. 9, comma 28, del citato decreto-legge n. 78 del 2010, in materia rispetto del limite di spesa del personale flessibile;

D) ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

DATO ATTO che sarà esperita procedura selettiva finalizzata all'assunzione di n. 1 unità a tempo determinato e pieno ex art. 110, 1° co. del D.lgs. n. 267/2000, da destinare al Servizio Urbanistica Edilizia Privata;

E) VERIFICA DELL'ASSENZA DI ECCEDENZE DI PERSONALE

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con esito negativo.

F) VERIFICA DEL RISPETTO DELLE ALTRE NORME RILEVANTI AI FINI DELLA POSSIBILITÀ DI ASSUMERE

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, 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; il Comune di Scisciano non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

G) STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2023:

- n. 1 Istruttore di vigilanza – Servizio Polizia Municipale
- n. 1 Istruttore Amministrativo part time 18 ore settimanali – Servizio Affari Generali (mobilità in uscita)
- n. 2 Istruttore Amministrativo part time 12 ore settimanali tempo determinato – Staff Sindaco (cessazione 15 maggio)

ANNO 2024: nessuna cessazione prevista

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

H) TRASFORMAZIONE RAPPORTI DA PART TIME A FULL TIME

- nessuna

I) ASSUNZIONI

Assunzione **di** n. 1 unità a tempo determinato e pieno ex art. 110, 1° co. del D.lgs. n. 267/2000, Funzionario ad Elevata Qualificazione Servizio Urbanistica ed Edilizia Privata

Dato atto, altresì, che è intenzione dell'Ente procedere alla conferma dell'assunzione, tramite scorrimento di graduatoria, di n. 1 unità Funzionario socio-assistenziale Cat. D, pos. ec. D1 a tempo indeterminato e parziale 18 ore (mediante risorse stabilite dall' art. 1, comma 792, della legge 178/2020, legge di bilancio 2021, che ha provveduto ad incrementare la dotazione del FSC), *“tenendo nel massimo rilievo la circostanza che l'ordinamento attuale afferma un generale favore per l'utilizzazione delle graduatorie degli idonei (a fronte dei necessari costi connessi all'espletamento di una nuova procedura concorsuale e dei tempi procedurali), che recede soltanto in presenza di speciali discipline di settore o di particolari circostanze di fatto o di ragioni di interesse pubblico prevalenti, che devono, comunque, essere puntualmente enucleate nel provvedimento di indizione del nuovo concorso”* (TAR Campania, Sezione I, 1/3/2023, n. 1310) .

ANNO 2023:

- n. 1 unità Istruttore amministrativo, a tempo indeterminato e part time 18 ore, da incardinare presso il Servizio Affari Generali: previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria di cui all'art. 34-bis del d.lgs. n. 165/2001, mediante scorrimento della graduatoria in vigore e, in subordine, scorrimento graduatoria di altri Enti;

n. 1 unità Istruttore polizia locale, a tempo indeterminato e part time 18 ore, da incardinare presso il Servizio Polizia Municipale: previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria di cui all'art. 34-bis del d.Lgs. n. 165/2001, mediante scorrimento della graduatoria in vigore e, in subordine, scorrimento graduatoria di altri Enti;

n. 1 operatore amministrativo esperto a tempo indeterminato e part time 18 ore, da incardinare presso il Servizio Polizia Locale: previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria di cui all'art. 34-bis del d.Lgs. n. 165/2001, mediante scorrimento graduatoria di altri Enti;

ANNO 2024:

n. 1 unità Funzionario EQ polizia locale, tramite progressione verticale

ANNO 2025:

nessuna assunzione prevista

L) CERTIFICAZIONI DEL REVISORE DEI CONTI

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 21 del 04.08.2023;