

Comune di RADICONDOLI (Prov. Siena)

SERVIZIO PERSONALE

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

MODIFICHE

2023-2025

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2022: n°15 unità

Cat.	Posti coperti alla data del 31/12/2022		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT	
Dir	0	0	0	0	€
D3	0	0	0	0	€
D	3	2	0	0	€ 19.0942,49
C	5	0	0	0	€ 129.757,26
B3	3	0	0	0	€ 107.830,44
B	2	0	0	0	€ 66.833,21
A					€
TOTALE	13	2	0	0	€ 495.436,40

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE ALLE AREE:

a) n. 5 area Funzionari E.Q. così articolate:

- n. 2 con profilo di Funzionario E.Q. Amministrativo-Contabile
- n. 2 con profilo di Funzionario E.Q. tecnico – P.T.
- n. 1 con profilo di Funzionario E.Q. tecnico - Geologo

b) n. 5 Area degli istruttori così articolate:

- n. 2 con profilo di Istruttore Amministrativo

- n. 1 con profilo di Istruttore Contabile
 - n. 1 con profilo di Istruttore tecnico
 - n. 1 con profilo di Istruttore Polizia Municipale
- c) **n. 5 Area Operatori Esperti così articolate:**
- n. 1 con profilo di Operatore Esperto Amministrativo
 - n. 3 con profilo di Operatore Esperto tecnico
 - n. 1 con profilo di Operatore Esperto Socio assistenziale (*)

(*) Con decorrenza dal 01.01.2023 n. 1 unità di personale Operatore Esperto Socio assistenziale è stata trasferita presso la Società della Salute Alta Valdelsa in virtù del trasferimento dei servizi sociali al Consorzio costituito ai sensi della LRT 40/2005. Il trasferimento di detto personale avviene per passaggio diretto, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

Programmazione strategica delle risorse umane

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

QUADRO NORMATIVO

Le disposizioni legislative in materia di vincoli assunzionali, cui è assoggettato il Comune di Radicondoli, attengono a tre diversi livelli:

- 1. capacità assunzionali**, che pongono limiti di contenimento della spesa in merito alle assunzioni a tempo indeterminato, di ruolo;
- 2. vincoli di spesa relativi al contenimento della così detta “spesa storica” del personale**, che pone vincoli di spesa in merito a ogni assunzione di personale, sia di ruolo che a tempo determinato;
- 3. vincoli di spesa per l'attivazione di contratti di lavoro flessibile**, che impone il contenimento della spesa di personale per tali finalità nel limite massimo di spesa sostenuto dal Comune nel 2009 per le stesse tipologie contrattuali.

1) Capacità assunzionali

Il D.L. n. 34/2019, concernente “Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi”, convertito con legge 58/2019, stabilisce all'art. 33, rubricato “Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria”, comma 2 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, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, 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 predetto valore soglia" .

In attuazione di tale disposizione è stato emanato il D.M. 17 marzo 2020, concernente “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni”, sulla G.U. n. 108 del 27 aprile 2020, entrato in vigore il 20 aprile 2020.

Tale decreto definisce all’articolo 2 cosa debba intendersi per:

- **spesa di personale:** impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di co.co.co., per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all’art. 110 d.lgs. 267/2000, 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;
- **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

L’art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- comuni con meno di 1.000 abitanti
- comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
- comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
- comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
- comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
- comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
- comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
- comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
- comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

- FASCIA demografic a	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020 (Anno 2021)	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	29,00%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	29,00%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	25,00%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	24,00%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	21,00%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	16,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	12,00%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	6,00%	32,80%
i	1500000>	25,30%	4,00%	29,30%

Tipologia di fascia in cui possono collocarsi i Comuni, prevista dalla normativa vigente:

FASCIA 1. Comuni virtuosi

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

FASCIA 2. Fascia intermedia.

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio.

Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 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 in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Il Comune di Radicondoli è classificato in fascia a), in quanto ente con popolazione inferiore a 1.000 abitanti e *il valore soglia di riferimento*, così come definito dall'art. 4 del citato D.M., è pari al 29,5%, *quale rapporto tra le spese di personale e le entrate correnti*, calcolo effettuato tenuto conto delle definizioni sopra richiamate.

Effettuata la verifica secondo quanto previsto dal citato d.m., il rapporto percentuale tra spese di personale e entrate correnti del Comune di Radicondoli è pari a 25,43%, che pertanto è qualificabile come "Ente virtuoso", tenuto conto anche di quanto stabilito anche nella Circolare della Funzione Pubblica 13 maggio 2020, concernente "Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla legge 58/2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni", pubblicata sulla G.U. n. 226 dell'11 settembre 2020.

Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale registrata nel 2018 per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima indicata dall'art. 5 del d.m. e in particolare:

- per l'anno 2022, incremento del 33%
- per l'anno 2023, incremento del 34%
- per l'anno 2024, incremento del 35%

Nelle tabelle che seguono sono calcolati:

- incremento teorico disponibile per nuove assunzioni;
- incremento effettivo, cioè quanto il Comune incrementerà la spesa per effettuare le assunzioni a tempo indeterminato sopra indicate nell'anno 2023.

2) Vincoli di spesa relativi al contenimento della così detta "spesa storica"

L'art. 1, comma 562, della legge 296/2006, stabilisce che "Per gli enti non sottoposti alle regole del

patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008", che per il Comune di Radicondoli è pari a € 541.642,92.

La spesa di personale stimata, tenuto conto anche delle esigenze assunzionali sopra indicate, per il triennio 2023-2025, calcolata al netto:

- dei rinnovi contrattuali di cui al Ccnl. FL 21/05/2018 per il personale non dirigente;
 - dell'indennità di vacanza contrattuale;
 - dei rinnovi contrattuali di cui al Ccnl. 17 dicembre 2020 per il Segretario comunale;
- rientra nei limiti di cui all'art. 1, comma 562 della legge 296/2006, come meglio specificato nella tabella sotto riportata.

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		ANNO	VALORE	FASCIA
		2022	948	a
Popolazione al 31 dicembre		ANNO		
		2022		
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")		ANNI	VALORE	
		2022	626.091,58 € (l)	
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018	(a1)		404.060,84 €	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2020	2.826.612,44 €	
		2021	2.521.798,97 €	
		2022	2.363.311,87 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			2.570.574,43 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2022	108.589,57 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)		2.461.984,86 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)			25,43%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)			29,50%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(e)			33,50%
COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI				
ENTE VIRTUOSO				
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)		100.193,95 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)		726.285,53 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	(h)	2022		34,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)		137.380,69 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)		52.447,59 €	
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)		137.380,69 €	
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)		541.441,53 €	
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)		541.441,53 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	(o)	2022	541.441,53 €	

C) Capacità assunzionale utilizzata a tempo indeterminato

	PTFP 2022/2024
Sommatoria costo nuove assunzioni t. ind. Previste nel 2023	22.892,58
SPESA DI PERSONALE BILANCIO CONSUNTIVO ESERCIZIO 2022 (REDDITI LAVORO DIPENDENTE)	626.091,58

SPESA PERSONALE COMMA 562 ART. 1 L. 296/2006	SPESA 2008	SPESA PREVISIONE 2023
Totale spesa di personale (al lordo oneri riflessi e IRAP)	746.409,49	(545.436,10+22.892,58) 568328,68
Totali componenti escluse	204.766,57	83.777,97

Totali da escludere ex DM marzo 2020		232.448,50
TOTALE SPESA NETTA SOGGETTA COMMA 562 ART. 1 L. 296/2006	541.642,92	252.102,21

3) Vincoli di spesa in merito ai contratti di lavoro flessibile

Per quanto riguarda il limite di spesa per l'attivazione di contratti di lavoro flessibile, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 36, comma 2, del d.lgs. 165/2001, l'art. 9, comma 28 del d.l. 78/2010, stabilisce che ogni ente deve rispettare la spesa sostenuta per tali finalità nell'anno 2009, con esclusione di quelle sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del d.lgs. 267/2000, come espressamente previsto dalla citata disposizione.

Tali contratti flessibili inoltre devono essere attivati con la causale giustificativa obbligatoria, potendo essere sottoscritti esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali. Per il Comune di Radicondoli, il limite di spesa per i rapporti di lavoro flessibile è pari € 25.111,15.

L'amministrazione comunale quindi, attraverso la Giunta comunale, organismo per legge deputato alla programmazione dei fabbisogni di personale sulla base della situazione contingente tenuto conto della struttura organizzativa e dei bisogni dei vari settori intende procedere ad effettuare le seguenti assunzioni :

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI DI PERSONALE ANNO 2023

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Si procederà alla sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto o di eventuali cessazioni che dovessero intervenire in corso d'anno, non previste o prevedibili, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di facoltà assunzionali e limiti alla spesa di personale.

Inoltre si prevede di procedere all'assunzione dei seguenti profili:

- n. 1 unità di Area funzionari E.Q. mediante scorrimento di graduatoria, per il Settore Tecnico da effettuarsi nel mese di giugno 2023;
- n. 1 assunzione di Area Operatori Esperti per il settore tecnico mediante indizione di concorso pubblico o in sostituzione scorrimento di graduatoria esistente;

STIMA TREND CESSAZIONI 2023:

n° 1 pensionamento Area funzionari E.Q;

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI DI PERSONALE ANNO 2024

Si procederà alla sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto o di eventuali cessazioni che dovessero intervenire in corso d'anno, non previste o prevedibili, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di facoltà assunzionali e limiti alla spesa di personale.

STIMA TREND CESSAZIONI 2024:

n. 1 pensionamento Area Operatori Esperti;

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI DI PERSONALE ANNO 2025 : non sono previste assunzioni