

Programmazione triennale del fabbisogno di personale

PREMESSO CHE:

- l'art. 39 della L. 449/1997 prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale, prevedendo che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;
- l'art. 91 del D.Lgs. 267/2000 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 prevede, quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- l'art. 2 del D.Lgs. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici e determinano le dotazioni organiche complessive dell'Ente;
- a norma dell'art. 1 comma 102 L.311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1 comma 2 e all'articolo 70 comma 4 del D.Lgs.165/2001, e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19 comma 8 della L.448/2001 (Legge Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni;
- l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 D.Lgs.75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;
- l'art. 22 comma 1 del D.Lgs.75/2017, prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs.165/2001, come introdotte dall'art. 4 del decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni ed integrazioni, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle predette linee di indirizzo;
- con il Decreto del 8 maggio 2018 il Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018 e che, pertanto, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

RILEVATO CHE le predette linee di indirizzo forniscono agli enti pubblici e agli enti locali, che nello specifico le devono applicare adeguandole ai propri ordinamenti, i seguenti elementi per la redazione dei piani:

- coerenza con gli strumenti di programmazione;
- complementarietà con le linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva n. 3/2018 del Ministro

per la semplificazione e la pubblica amministrazione;

- ambito triennale di riferimento ed approvazione con cadenza annuale;
- procedura e competenza per l'approvazione;
- superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica";
- rispetto dei vincoli finanziari;
- revisione degli assetti organizzativi e impiego ottimale delle risorse;
- contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali;

CONSIDERATO il vigente quadro normativo che richiede, al fine di poter procedere alle assunzioni, la verifica del rispetto dei seguenti vincoli:

- art. 1, comma 557, della L. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007), prevede che gli enti locali soggetti al patto di Stabilità interno, assicurino la riduzione della spesa di personale, calcolata secondo le indicazioni del comma 557-bis e in caso di mancato rispetto di tale vincolo, come previsto dal successivo comma 557-ter, si applica il divieto agli enti di procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale;
- art. 1 comma 557 quater della L. 296/2006, dispone che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno, a decorrere dall'anno 2014 assicurino nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione e non più al valore relativo all'anno precedente;
- la Deliberazione della Sezione Autonomie della Corte Conti n. 25/2014, ha chiarito che a decorrere dall'anno 2014, il nuovo parametro cui è ancorato il contenimento della spesa di personale è la spesa media del triennio 2011/2013, che assume pertanto un valore di riferimento statico;
- art. 16 del D.L.113/2016 ha mutato il quadro normativo di riferimento precedente, abrogando in via diretta la lettera a) dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006;
- rispetto pareggio di bilancio dell'anno precedente (legge 28 dicembre 2015, n. 208) e dell'anno in corso;
- rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
- rispetto dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i che prevede il contenimento della spesa complessiva per assunzioni flessibili entro il limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (Sezione Autonomie - Delibera n. 2/2015);
- rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, comma 2, lett. c, del d.l. 66/2014);
- a decorrere dal 2018, aver conseguito il saldo di competenza nell'ambito degli obiettivi di finanza pubblica in tema di "pareggio di bilancio" nell'anno precedente (art. 1, comma 475, lett. e), L. n. 232/2016 – Legge di bilancio 2017);
- mancato conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali (art. 1, comma 476, L. n. 232/2016 – Legge di bilancio 2017);
- comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, comma 508, L. n. 232/2016;

RICHIAMATO l'art.1 comma 762 della L.208/2015 (Legge di Stabilità 2016), il quale ha previsto che dal 2016 tutte le norme finalizzate al contenimento della spesa di personale, che fanno riferimento al patto di stabilità interno, si intendono riferite ai nuovi obiettivi di finanza pubblica del "pareggio di bilancio", ferme le disposizioni di cui all'art.1 comma 557 della L.296/2006 sopra richiamate;

RICHIAMATO l'art. 33 del D.L.34/2019, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019 n. 58 che, a superamento del regime del turn – over, detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria;

RICHIAMATE le seguenti disposizioni:

- il comma 1 del predetto art. 33 D.L.34/2019, secondo cui la disciplina è dettata “anche al fine di consentire l'accelerazione degli investimenti pubblici, con particolare riferimento a quelli in materia di mitigazione del rischio idrogeologico, ambientale, manutenzione di scuole e strade, opere infrastrutturali, edilizia sanitaria e agli altri programmi previsti dalla legge 30 dicembre 2018, n. 145”;

- il comma 2 del predetto art. 33 D.L.34/2019, come modificato dal comma 853 art.1 della L. 160/2019 che stabilisce: *“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'art. 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. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 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”;*

CONSIDERATO CHE:

a) il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il

limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018;

b) la sezione autonomie della Corte dei Conti con deliberazione N.25/SEZAUT/2017/QMIG, pronunciandosi sulla questione di massima posta dalla Sezione di controllo per la Regione Sardegna con la deliberazione n. 70/2017/PAR, ha enunciato i seguenti principi di diritto:

c) la determinazione della capacità assunzionale costituisce il contenuto legale tipico della facoltà di procedere ad assunzioni, potenzialmente correlata alle cessazioni dal servizio, costitutiva di uno spazio finanziario di spesa nei limiti dei vincoli di finanza pubblica;

d) la quantificazione effettiva della capacità assunzionale al momento della utilizzazione va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando la percentuale di turn over utilizzabile secondo la legge vigente nell'anno in cui si procede all'assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali;

e) i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti ratione temporis dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini;

VISTI:

- il Decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" - pubblicato sulla G.U. n.108 del 27.04.2020;

- il CCNL Funzioni Locali 2016/2018, firmato il 21.05.2018 e il CCNL Funzioni Locali 2019/2021, firmato il 16.11.2022;

- la Circolare 13 maggio 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica "Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni" - pubblicato sulla G.U. n.226 del 11.09.2020;

PRESO ATTO che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di dotazione organica si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del Piano Triennale di Fabbisogno del Personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione di budget assunzionali;

RICHIAMATO l'art.6 D.L.80/2021, convertito con modificazioni nella L.113/2021, che ha introdotto, quale sintesi e semplificazione degli strumenti di programmazione, il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato PIAO;

RILEVATO che, nell'ambito del predetto Piano, è prevista, altresì, la programmazione del fabbisogno di personale e dato atto che, ai sensi di quanto disposto dall'art.7 D.M. 30.06.2022 n.132, il PIAO è adottato entro il 31.01.2022 e, in caso di differimento del termine previsto per l'approvazione del bilancio di previsione vi è il differimento di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci;

VISTO l'art.1 comma 775 L.197/2022 (Legge di Bilancio 2023), che ha differito il termine per l'approvazione del Bilancio di previsione 2023/2025 al 30.04.2023;

VISTA la Faq Arconet – Ragioneria Generale dello Stato del 16.02.2023, che, ai fini del coordinamento degli strumenti di programmazione, ha stabilito quanto segue: *"(...) in occasione dell'approvazione del bilancio di previsione, gli enti locali non possono determinare gli stanziamenti riguardanti la spesa di personale sulla base del Piano dei fabbisogni di personale previsto nell'ultimo PIAO approvato, riguardante il precedente ciclo di programmazione, ma devono tenere conto*

degli indirizzi strategici e delle indicazioni riguardanti la spesa di personale previsti nel DUP e nella eventuale nota di aggiornamento al DUP relativi al medesimo triennio cui il bilancio si riferisce”;

RILEVATA, pertanto, la necessità di approvare, al fine della programmazione delle assunzioni sul triennio 2023/2025, il Piano del fabbisogno del personale quale allegato obbligatorio del Documento Unico di Programmazione D.U.P.;

RILEVATO che la dotazione organica dell’Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all’art. 1 comma 557 della L.296/2006 e ss.mm.ii., è pari a € 356.460,30 quale importo della media della spesa di personale nel triennio 2011/2013;

VISTO l’art. 33 del D.Lgs.165/2001, come sostituito dal comma 1 dell’art. 16 della L.183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l’obbligo dal 01.01.2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

RITENUTO necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla revisione della struttura organizzativa dell’Ente e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

RITENUTO, al fine di verificare l’eventuale presenza di personale in esubero, di assumere quale riferimento il rapporto stabilito dal D.M.18.11.2020: *“Individuazione dei rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2020-2022”;*

DATO ATTO che il suddetto D.M. fissa il rapporto per la fascia di appartenenza del Comune di (abitanti: 1972, fascia da 1.000 a 1.999) in 1/132 (rapporto dipendente al 31/12 dell’anno precedente per abitante) e che, pertanto, il Comune di Arizzano, che al 31.12.2022 occupava n.7 dipendenti, rispetta tale parametro ($1972/132 = 14,93$);

CONSIDERATA la consistenza di personale presente nell’organizzazione dell’Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell’art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;

VISTO e RICHIAMATO quanto stabilito dalle *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”* approvate con D.M. 08.05.2018: *“L’eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata”;*

VISTO l’art.5 comma 2 D.M. 17.03.2020: *“Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione”;*

RILEVATO che il Comune di Arizzano non ha resti assunzionali maturati o utilizzabili con riferimento al quinquennio 2014 - 2019;

VISTO il prospetto allegato al presente atto nel quale è indicato il valore finanziario della capacità assunzionale di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, calcolato, applicando la normativa tutta innanzi meglio riportata e richiamata, tenendo conto del rapporto entrate correnti / spese di personale e che è pari alla percentuale del 21,88%;

RILEVATO che, in considerazione dalla fascia demografica del Comune di Arizzano, il valore soglia è stabilito nella percentuale del 28,60%, e, pertanto, l'incremento massimo sarebbe previsto nella somma complessiva di € 87.708,48;

RILEVATO, tuttavia, che, in base a quanto disciplinato dall'art.5 del D.M. 17.03.2020: "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 e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art.4 comma 1";

DATO ATTO che tale misura, secondo quanto chiarito dalla Circolare 13.05.2020, è finalizzata a rendere graduale la dinamica di crescita della spesa di personale e che, pertanto, poichè, per la fascia demografica del Comune di Arizzano è pari per l'anno 2023 alla percentuale del 34%, l'incremento massimo di spesa di personale per l'anno 2023 è pari ad € 102.316,74, che deve, in conclusione, intendersi quale capacità assunzionale per l'esercizio finanziario in corso del Comune di Arizzano;

CONSIDERATO che ai sensi dell'art. 7 del DM 17 marzo 2020 e della Circolare esplicativa 8 giugno 2020 la capacità di spesa aggiuntiva calcolata ai sensi dell'art.5 commi 1 e 2 del predetto decreto non rientra nel limite imposto dall'art.1, commi 557 e seguenti della L.296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale;

VISTO l'art.3 comma 2 ultimo capoverso del D.M.21.10.2020, il quale dispone che: "Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 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";

VISTO il CCNL 2019/2021 del 16.11.2022, che rende operativo dal 01.04.2023, il nuovo sistema di classificazione dei dipendenti, secondo il seguente prospetto:
Area dei Funzionari e degli Operatori Esperti
Area degli Istruttori
Area degli Operatori Esperti
Area degli Operatori

VISTE le linee di indirizzo per la guida delle pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale approvate con D.M.22.07.2022, che integrano gli indirizzi approvati nel 2018 e specificano la procedura da seguire per:

- mappare, cioè individuare e descrivere i processi produttivi;
- classificare i processi in gruppi omogenei;
- identificare le famiglie professionali nell'ambito dei gruppi omogenei di processi;
- declinare le famiglie professionali in profili di ruolo da collocare nelle varie aree (cioè i veri e propri profili professionali), rispetto ai quali definire finalità, principali responsabilità e attività svolte, e ai quali associare profili di competenza, vale a dire conoscenze e capacità richieste;

RICORDATO che l'art.6 D.L. 80/2021, convertito in L.113/2021, ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), strumento di programmazione "trasversale", che integra i contenuti degli atti di programmazione, tra i quali il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale;

VISTO il D.M. 132/2022, che ha individuato i contenuti di massima del PIAO, tra cui la programmazione triennale dei fabbisogni di personale (sottosezione 3.3), nella quale devono essere integrati (e quindi valutati e considerati nei fabbisogni) i seguenti contenuti:

- la verifica delle eccedenze di personale (ex art. 33 del d.lgs. 165/2001);
- il piano della formazione del personale;
- la programmazione delle cessazioni dal servizio;
- la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di semplificazione e digitalizzazione dei processi, di esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;

CONSIDERATO CHE, alla luce della disciplina citata, l'Ente identifica i fabbisogni di profili professionali e di risorse umane, anche in base:

- alla mappatura aggiornata dei processi produttivi, sia in senso statico che prospettico;
- alla verifica delle competenze necessarie al loro svolgimento, dei ruoli che le combinano, dei profili di ruolo e competenza necessari a coprire questi ruoli, e del confronto fra queste necessità e il personale in forza con le sue competenze attuali (bilancio delle competenze) e programmate (piano della formazione con risultati attesi);

RITENUTO, per quanto finora ricostruito e nelle more di approvazione del PIAO, quale strumento di programmazione a completamento del presente atto di programmazione finanziaria, tenuto conto delle necessità dell'Ente nella gestione dell'attività ordinaria, di approvare, in considerazione delle capacità assunzionali a legislazione vigente e della sostenibilità finanziaria della spesa, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023/2025, come segue:

- assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2023:
 - n.1 Istruttore Tecnico – Cat. C – tempo parziale 18 ore (corrispondente all'importo annuo di € 14.819,92 al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'Irap)
- assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2024: nessuna
- assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2025: nessuna;

DATO ATTO altresì che risulta ancora in vigore il limite del lavoro flessibile di cui all'art.9, comma 28, D.L.n.78/2010, determinato per il nostro Ente in € 3.805,93, che si prevede di rispettare per il triennio 2022–2024 con gli stanziamenti di bilancio attualmente previsti;

CONSIDERATO altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

DATO ATTO che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

RICHIAMATO altresì il C.C.N.L. Regioni ed enti locali e il C.C.N.L. Funzioni Locali;

VISTO che il presente piano del fabbisogno necessita del parere obbligatorio dell'organo di revisione, e che verrà richiesto unitamente al DUP 2023/2025 del quale costituisce allegato obbligatorio;

RILEVATO di procedere alla trasmissione del presente provvedimento alle OO.SS.;

SI PROCEDE A DETERMINARE IL FABBISOGNO COME DI SEGUITO

- il rapporto tra spesa complessiva di personale 2021 e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati con riferimento all'esercizio 2021 è pari al 21,88%, ben al di sotto del valore soglia definito nel 28,60% per i comuni di fascia demografica tra 1.000 e 1.999 abitanti dal D.M.17 marzo 2020;
- la spesa massima di personale per il Comune di Arizzano con riferimento alle entrate correnti registrate nel rendiconto 2021 e calcolata, ai sensi dell'art.4 comma 2 del D.M.17 marzo 2020 è di € 373.448,65;
- il Comune di Arizzano, collocandosi tra i Comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, ai sensi dell'art. 5 comma 1 del DM 17 marzo 2020 per il triennio 2023/2025 può incrementare la spesa di personale del rendiconto 2021 negli importo di cui al prospetto allegato nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;
- ai sensi dell'art. 7 del DM 17 marzo 2020 e della Circolare esplicativa 8 giugno 2020 la capacità di spesa aggiuntiva calcolata ai sensi dell'art.5 commi 1 e 2 del predetto decreto non rientra nel limite imposto dall'art.1, commi 557 e seguenti della L.296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale;
- la spesa di personale conseguente alla presente rimodulazione del piano dei fabbisogni di personale 2023–2025 garantisce il rispetto pluriennale degli equilibri del bilancio 2023- 2025;
- risulta tutt'ora vigente il limite alla spesa di personale di cui all'art.1, commi 557 e seguenti della L.296/2006 e s.m.i., definito per il Comune di Arizzano in € 356.460,30, che si prevede di rispettare per il triennio 2022-2024 con le previsioni di spesa derivanti dal presente fabbisogno di personale;
- a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs.165/2011, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs.165/2001, non emergono situazioni di personale in esubero;
- l'incremento massimo di spesa di personale per l'anno 2023 è pari ad € 87.708,48, che deve, in conclusione, tenuto conto di quanto riportato nel prospetto allegato al presente piano, intendersi quale capacità assunzionale per l'esercizio finanziario in corso del Comune di Arizzano;

- risulta ancora in vigore il limite del lavoro flessibile di cui all'art.9, comma 28, D.L.n. 78/2010, determinato per il nostro Comune in € 3.805,93 e che si prevede di rispettare per il triennio 2022–2024 con gli stanziamenti di bilancio attualmente previsti;
- in considerazione delle capacità assunzionali a legislazione vigente, e della sostenibilità finanziaria della spesa, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023/2025, è riassunto come segue:
 - assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2023: n.1 Istruttore Tecnico – Cat. C – tempo parziale 18 ore (corrispondente all'importo annuo di € 14.819,92 al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'Irap)
 - assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2024: nessuna
 - assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2025: nessuna

pertanto, la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, e rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", nonché i limiti imposti dall'art. 1 comma 557 della L. 296/2006 e ss.mm.ii., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima).

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART.33, COMMA 4, D.L. 34/2019- DM 17/03/2020+ Circolare 8/06/2020)

Entrate correnti	2019	2020	2021	Media del triennio
Titolo 1	986710,64	967630,76	995.295,78	
Titolo 2	21243,88	177947,65	145.217,45	
Titolo 3	227318,95	183073,27	278.113,71	
Totale entrate correnti	1235273,47	1328651,68	1418626,94	1327517,36
MEDIA ENTRATE TRIENNIO				
FCDE PREVISIONE ASSESTATO 2021			-	21.752,85
ENTRATE CORRENTI NETTE				1.305.764,51
Spesa del personale				
Spesa del personale 2021				285.740,17
Spesa Potenziale Massima imposta dal vincolo esterno (art. 1 c.557 L.296/2006)				356.460,30
Incidenza spesa del personale/entrate correnti				
Incidenza spesa del personale/entrate correnti				21,88%
Fascia demografica dell'ente - Valori soglia percentuali				
Fascia demografica		Valore soglia	Soglia di rientro	
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti		28,60%	0,00%	

Esito del test di verifica	
SPESA DEL PERSONALE DA INCREMENTARE	SI
SPESA DEL PERSONALE DA RIDURRE	NO

Spesa massima del personale teorica	
Spesa massima personale teorica calcolata sulla fascia demografica Ente (valore soglia)	373.448,65
Spesa personale anno 2021	285.740,17
Incremento massimo (+) rispetto alla spesa 2021	87.708,48

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI

INCREMENTO ANNUO DELLA SPESA DI PERSONALE FINO AL 2024 Art.5 - tabella 2 DM 17/03/2020)

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
Spesa personale 2018 (riferimento stabile)	300.931,58	300.931,58	300.931,58
% di incremento annuo	34%	35%	35%
INCREMENTO ANNUO / CAPACITA' ASSUNZIONALE	102.316,74	105.326,05	105.326,05

PREVISIONE SPESA PERSONALE DA PIANO DEI FABISOGNI	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2024
<i>Totale aggregato 1.01</i>	341.535,00	349.892,62	349.892,62
Spesa personale rendiconto 2021	285.740,17	285.740,17	285.740,17
Capacità assunzionale	102.316,74	105.326,05	105.326,05
TOTALE	388.056,91	391.066,22	391.066,22
Spesa Potenziale Massima - Valore Soglia	373.448,65	373.448,65	373.448,65

FABBISOGNO DI PERSONALE E PIANO OCCUPAZIONALE ANNI 2023/2025

ANNO 2023

Previsione assunzione	Cat.	Profilo Professionale / Settore	Tempo Lavoro	Tipologia di Assunzione					
				Graduatoria Concorso	Mobilità	Centro per l'Impiego	Progressione di carriera / verticale	Stabilizzazione	
1	C1	Istruttore Tecnico	18 Ore	X	=	=	=	=	

ANNO 2024

Previsione assunzione	Cat.	Profilo Professionale / Settore	Tempo Lavoro	Tipologia di Assunzione					
				Graduatoria Concorso	Mobilità	Centro per l'Impiego	Progressione di carriera / verticale	Stabilizzazione	
=	=	=	=	=	=	=	=	=	

ANNO 2025

Previsione assunzione	Categoria	Profilo Professionale / Settore	Tempo Lavoro	Tipologia di Assunzione					
				Graduatoria Concorso	Mobilità	Centro per l'Impiego	Progressione di carriera / verticale	Stabilizzazione	
=	=	=	=	=	=	=	=	=	

Nuova dotazione organica

Anno 2023

SERVIZIO LAVORI PUBBLICI GESTIONE PATRIMONIO COMMERCIO E POLIZIA URBANA GESTIORE RISORSE UMANE					SERVIZIO AMMINISTRATIVO – SEGRETERIA – ISTRUZIONE – SERVIZI SOCIALI – TRIBUTI - DEMOGRAFICI					SERVIZIO FINANZIARIO				SERVIZIO EDILIZIA PRIVATA E URBANISTICA									
Responsabile Servizio segretario comunale					Responsabile Servizio Attualmente coperto dal segretario comunale					Responsabile Servizio Istruttore direttivo Cat. D				Responsabile Servizio Istruttore direttivo Cat. D									
Dipendenti in servizio		Cessazioni previste		Assunzioni previste		Dipendenti in servizio		Cessazioni previste		Assunzioni previste		Dipendenti in servizio		Cessazioni previste		Assunzioni previste		Dipendenti in servizio		Cessazioni previste		Assunzioni previste	
T	P	T	P	T	P	T	P	T	P	T	P	T	P	T	P	T	P	T	P	T	P	T	P
Pieno	Time	Pieno	Time	Pieno	Time	Pieno	Time	Pieno	Time	Pieno	Time	Pieno	Time	Pieno	Time	Pieno	Time	Pieno	Time	Pieno	Time	Pieno	Time
n.1 unità cat. B	=	=	=	=	n.1 unità cat. D	=	=	=	=	n. 1 unità cat. D	=	=	=	=	n.1 unità cat. D	=	=	=	=				
n. 0 unità cat. C	=	=	=	1	n.2 unità cat. C	=	=	=	=														
n.1 unità cat. D	=	=	=	=																			

Anno 2024

SERVIZIO LAVORI PUBBLICI	SERVIZIO AMMINISTRATIVO – SEGRETERIA –	SERVIZIO	SERVIZIO
--------------------------	--	----------	----------

