

Comune di Sant'Angelo All'Esca  
Prov. di Avellino

**PIAO** (*Piano integrato di attività e organizzazione*) 2023-2025

sottosezione di programmazione:  
***“Piano triennale dei fabbisogni di personale”***

## ALLEGATO 4

**“Piano triennale dei fabbisogni di personale”**

Adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 59 del 30/08/2023

**Si compone di:**

- Tabella n. 1: **Facoltà assunzionali secondo i parametri d.l. 34/2019**
- Tabella n. 2: **Dotazione organica prevista nel triennio 2023-2025**

## **VISTO**

- l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal d.lgs 25 maggio 2017, n. 75;
- le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);
- l'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che prevede che per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, le pubbliche amministrazioni, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione;
- il comma 6, del citato articolo 6 decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, che ha stabilito che con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni, e che nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;
- il decreto del ministro per la P.A. di concerto con il ministro dell'Economia e finanze, emanato il 30 giugno 2022, che definisce il contenuto del PIAO anche per gli enti di minori dimensioni;
- il DPR 24 giugno 2022 recante l'individuazione di adempimenti assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, tra i quali figura il Piano dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del d.lgs 165/2001;
- i parametri di sostenibilità finanziaria previsti dal decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, cd. Decreto Crescita, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019 n. 58 art. 33, comma 2;
- il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 17 marzo 2020, con il quale sono stabilite "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni";
- la circolare attuativa del 13 maggio 2020 a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n.226 del 11-9-2020, con la quale vengono fornite indicazioni per l'applicazione concreta del nuovo sistema di calcolo;

## **CONSIDERATO:**

- che il sistema delineato dal decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;
- che, come risulta dai conteggi effettuati, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato risulta essere inferiore al valore soglia, e che pertanto il Comune di Sant'Angelo All'Esca si colloca tra gli enti virtuosi, secondo la classificazione di cui al DPCM 17 marzo 2020, articolo 4, tabella 1;
- che l'ente rispetta i parametri previsti dall'articolo 1 commi 557 quater e 562 della legge 27 dicembre 2006 n. 296;
- che il servizio tecnico attualmente è retto da un dipendente del Comune di Mirabella Eclano in scavalco condiviso;
- che tale modello organizzativo è insufficiente per le esigenze dell'ente;
- che il Comune di Sant'Angelo All'Esca intende procedere all'assunzione a tempo pieno e indeterminato di una unità di personale "Funzionario Tecnico – ingegnere", per le esigenze del servizio tecnico;
- che si intende aumentare la percentuale di ore lavorate del personale assunto a tempo indeterminato e parziale;

- che per il personale con contratto di formazione l'aumento di ore settimanali è condizionato al superamento del periodo di formazione e lavoro e decorre dalla stipula del contratto a tempo indeterminato;
- che ci si riserva di valutare l'utilizzo delle ulteriori capacità assunzionali residue;

#### **ACQUISITI:**

- il parere favorevole dell'organo di revisione in merito all'attestazione della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente con protocollo n. 5741 del 24.08.2023;
- i pareri favorevoli del Responsabile del Servizio Amministrativo e dal Responsabile del Servizio Finanziario;

unitamente all'approvazione del PIAO per gli anni 2023-2025,

#### **LA GIUNTA COMUNALE**

1. approva espressamente il presente allegato, che costituisce parte integrante e sostanziale del piano stesso;
2. approva la tabella 1 "*Facoltà assunzionali secondo i parametri d.l. 34/2019*" e la tabella 2 "*Dotazione organica prevista nel triennio 2023-2025*"
3. prende atto che il Comune di Sant'Angelo All'Esca conta in servizio attualmente cinque unità a tempo indeterminato, una delle quali in distacco a tempo pieno presso il giudice di pace di Mirabella Eclano, oltre a una unità assunta a tempo determinato per dodici mesi con contratto formazione e lavoro;
4. si riserva la possibilità di modificare in qualsiasi momento la sezione del PIAO relativa al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale qualora si verificassero variazioni o diverse interpretazioni del quadro normativo di riferimento o esigenze diverse per garantire il miglior funzionamento dell'Ente;
5. prende atto della necessità di assumere una unità di personale a tempo pieno e indeterminato "Funziario Tecnico – ingegnere", per le esigenze del servizio tecnico, da assumere attraverso concorso pubblico;
6. prevede l'aumento delle ore del personale a tempo indeterminato e parziale a decorrere dall'anno 2024, da diciotto a ventisette ore settimanali, per una unità di istruttore, una di operatore esperto e una di operatore, come sinteticamente riportato nell'allegata tabella 2, precisando che per il personale con contratto di formazione l'aumento di ore settimanali è condizionato al superamento del periodo di formazione e lavoro e decorre dalla stipula del contratto a tempo indeterminato;
7. di incaricare il Responsabile del Servizio Amministrativo dell'adozione di tutti gli atti propedeutici all'adozione del bando pubblico di concorso e all'espletamento della selezione;
8. di incaricare i responsabili del servizio amministrativo e finanziario ad adottare tutti gli atti necessari all'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale;
9. dispone che il presente documento, allegato n. 4 al "Piano integrato di attività e organizzazione", come disciplinato al paragrafo 8.2 del principio contabile applicato concernente la programmazione, venga approvato autonomamente dal D.U.P. e portato ad integrazione dello stesso;

Tabella 1

<b>Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.</b>							
Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020							
<b>Abitanti</b>	728	<b>Prima soglia</b>	<b>Seconda soglia</b>	<b>Incremento massimo ipotetico spesa</b>			
<b>Anno Corrente</b>	2023	29,50%	33,50%	%	€		
<b>Entrate correnti</b>		<b>FCDE</b>		33.900,00			
Ultimo Rendiconto	1.096.481,00 €	<b>Media - FCDE</b>	1.017.163,00 €				
Penultimo rendiconto	1.072.810,00 €	<b>Rapporto Spesa/Entrate</b>					
Terzultimo rendiconto	983.898,00 €	21,43%					
<b>Spesa del personale</b>		<b>Collocazione ente</b>					
Ultimo rendiconto	217.985,00 €	Prima fascia					
Anno 2018	244.290,00 €	<b>FCDE</b>					
<b>Margini assunzionali</b>		0,00 €					
<b>Utilizzo massimo margini assunzionali</b>		<b>Incremento spesa</b>					
0,00 €		<b>82.078,09 €</b>					
<b>Spesa del Personale</b>							
Impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, 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;							
<b>Entrate Correnti</b>							
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.							
Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa personale massimo annuo				
			2020	2021	2022	2023	2024
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%
<b>Resti assunzionali</b>							
Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali massimi annui, fermo restando il non superamento del limite dato dalla prima soglia in relazione al rapporto tra le spese del personale e le entrate, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.							
<b>Comuni sotto i 5.000 abitanti facenti parte di un'unione</b>							
Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell'«Unione di comuni» prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.							
<b>Comuni che si collocano nella seconda fascia</b>							
I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.							
<b>Comuni che si collocano nella terza fascia</b>							
I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore della seconda soglia per fascia demografica 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 risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.							

Tabella 2

	ccnl 16.11.2022	T.I.	T.D.	2023	2024	2025
SERVIZIO AMMINISTRATIVO	ISTRUTTORE	X		F.T.	F.T.	F.T.
	ISTRUTTORE	X		18h	27h	27h
SERVIZIO FINANZIARIO	ISTRUTTORE	X		F.T.	F.T.	F.T.
SERVIZIO TECNICO MANUTENZIONI	FUNZIONARIO <sup>1</sup>	X		F.T.	F.T.	F.T.
	FUNZIONARIO <sup>2</sup>		X	18h	18h	18h
	OPERATORE ESPERTO <sup>3</sup>		X	18h	18h	18h
	OPERATORE ESPERTO <sup>4</sup>		X	18h	27h <sup>5</sup>	27h
	OPERATORE	X		18h	27h	27h
POLIZIA LOCALE	ISTRUTTORE <sup>6</sup>	X		F.T.	F.T.	F.T.
	ISTRUTTORE <sup>7</sup>		X	6h	-	-

<sup>1</sup> Il ruolo è attualmente ricoperto a tempo determinato e parziale in scavalco con dipendente di altro comune, posto da coprire con concorso pubblico;

<sup>2</sup> assunzione eterofinanziata dal fondo PNRR piccoli comuni fino al 2026;

<sup>3</sup> assunzione eterofinanziata con fondi PNRR fino al 2026;

<sup>4</sup> personale assunto con contratto di formazione e lavoro per 12 mesi finalizzato all'assunzione a tempo indeterminato;

<sup>5</sup> l'aumento delle ore è condizionato e subordinato al superamento del periodo di formazione e lavoro e decorre dalla stipula del contratto a tempo indeterminato;

<sup>6</sup> personale distaccato presso il Giudice di Pace di Mirabella Eclano per la totalità delle ore;

<sup>7</sup> personale in scavalco d'eccezione per coprire le esigenze del servizio di polizia locale;