



COMUNE DI VERBICARO Provincia di COSENZA

www.comune.verbicaro.cs.it
comune.verbicaro.cs@libero.it
segreteria.verbicaro@asmepec.it

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025

Ai sensi dell'art. 109, 2° comma e dell'art. 50, 10° comma del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 – TUEL e del vigente Regolamento in materia di Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi, le Posizioni Organizzative sono state conferite ai sotto elencati Funzionari:

SETTORE	DIPENDENTE
Settore Amministrativo	Luciana Cirimele
Settore finanziario	Vincenzo Di Leone
Settore Tecnico – Manutentivo	Carla Aiello
Settore Urbanistica	Luigi Lucia
Polizia Municipale	Giuseppe Sica

La dotazione organica è stata approvata con Deliberazione della Giunta Comunale n. 52 del 14.6.2022, rettificata con Deliberazione della G.C. n. 69 del 2.8.2022, dalla quale si estrapola la seguente inalterata organizzazione dell'ente:

n. 28 posti di cui 13 a tempo pieno (6 coperti e 7 vacanti) e 15 part time (10 coperti e 5 vacanti) oltre a n. 17 unità in soprannumero:

AREA	PROFILO	N. POSTI	SITUAZIONE
FUNZIONARI /INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE			
	Funzionario direttivo tecnico	1	Vacante
	Funzionario direttivo finanziario	1	Vincenzo Di Leone – tempo indeterminato e parziale (18 ore)
	Funzionario direttivo finanziario	1	Vacante
	Funzionario direttivo amministrativo	1	Vacante
	Assistente sociale	1	Di Giorno Rosina – tempo

			indeterminato e pieno
	Comandante polizia locale	1	Sica Giuseppe – tempo indeterminato e pieno
ISTRUTTORI Ex cat. C	Istruttore tecnico	3	Cava Gino – tempo indeterminato e pieno vacante vacante
	Istruttore amministrativo	2	Cirimele Luciana – tempo indeterminato e pieno Covelli Giusy – tempo indeterminato e pieno
	Agenti polizia municipale	2	Vacante Vacante
C part time	Istruttore finanziario	1	Petrantuono Maria – tempo parziale e indeterminato 24 ore
	Agenti polizia municipale	2	Campilongo Maria Grazia – tempo indeterminato e parziale 18 ore Lucchese Rosanna – tempo indeterminato e parziale 18 ore
Operatori Ex A3 part time	Collaboratore amministrativo	3	Vacanti
Operatori Ex cat. A1 part time	Esecutore amministrativo	1	Vacante
Operatore Ex cat. A	Esecutore	1	Lucchese Pietro a tempo pieno e indeterminato
Operatore Ex cat. A part time	Esecutore	1	Tufo Rosanna a tempo parziale e indeterminato
Operatore	Operaio	5	Fortunato Santo

Ex cat. A part time			Silvestri Pasquale Di Napoli Ciro Marino Rosetta Raimondi Rosetta vacante (tempo parziale e indeterminato)
------------------------	--	--	---

Unità Soprannumerarie					
Operatori Ex Esecutore Cat. A			Operatori Ex Operaio Cat. A		Totale
Ex LSU	Silvestri Rachele		Arieta Guido Casella Gino Cirimele Vincenzino Gamba Franco Guerrisi Gianfranco Marino Giuseppe Palma Egidio Riccetti Francesco Russo Giovanni		
		1		9	10
Ex LPU	Ruggiero Carmelina Lucchese Oreste Silvestri M. Franca		Annuzzi Gianfranco Cascino Aldo Lucchese Battista Sgamba Salvatore		
		3		4	7
Totale		4		14	17

Relativamente alla dotazione organica ed alla ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., non emergono situazioni di personale in esubero.

A seguito di quanto indicato al precedente punto si conferma la dotazione organica in vigore.

Preso atto che il decreto 8 maggio 2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione definisce ai sensi dell'art 6 ter comma 1 del decreto legislativo 165/2001 come inserito dall'art. 4 comma 3 del decreto legislativo 75/2017 le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;

Considerato che le novità introdotte dal D.lgs 75/2017 sono finalizzate a mutare la logica e la metodologia che le amministrazioni devono seguire nell'organizzare e nella definizione del proprio fabbisogno di personale;

Il piano triennale del fabbisogno deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa che, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

La giusta scelta delle professioni e delle relative competenze professionali che servono alle amministrazioni pubbliche e l'attenta ponderazione che gli organi competenti sono chiamati a prestare nell'individuazione della forza lavoro e nella definizione delle risorse umane necessarie, appaiono un presupposto indispensabile per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione di migliori servizi alla collettività'.

Il piano dei fabbisogni deve essere coerente con il ciclo della performance, così come il ciclo di gestione della performance, declinato nelle sue fasi dall'articolo 4, comma 2, del decreto legislativo n. 150 del 2009, deve svilupparsi in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, il piano triennale dei fabbisogni di personale deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, che a loro volta sono articolati, ai sensi dell'articolo 5, comma 01, del decreto legislativo n. 150 del 2009 in "obiettivi generali", che identificano le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, e "obiettivi specifici" di ogni pubblica amministrazione.

Il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla missione dell'amministrazione, nel

rispetto dei vincoli di finanza pubblica. Sotto questo aspetto rileva anche la necessità di individuare parametri che consentano di definire un fabbisogno standard per attività omogenee o per processi da gestire;

qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

In sede di elaborazione dei piani i profili quantitativi e qualitativi devono, pertanto, convivere ritenendo che, soprattutto in ragione dei vincoli finanziari esterni che incidono sulla quantificazione del fabbisogno, le scelte qualitative diventano determinanti al fine dell'ottimale utilizzo delle risorse tanto finanziarie quanto umane.

Il PTFP si configura come un atto di programmazione;

Piu' precisamente l'articolo 6, comma 4, del d.lgs. 165/2001 stabilisce che per le altre amministrazioni pubbliche, diverse da quelle statali, il piano triennale dei fabbisogni e' adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 6 predetto ed e' approvato secondo le modalita' previste dalla disciplina dei propri ordinamenti.

Il PTFP si sviluppa, come previsto dall'articolo 6 citato, in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno puo' essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP e' consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivate.

L'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo art. 4, del decreto legislativo n. 75 del 2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica. Il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il "contenitore" rigido da cui partire per definire il PTFP, nonche' per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate.

Secondo la nuova formulazione dell'articolo 6, e' necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti.

La centralita' del PTFP, quale strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicita' e qualita' dei servizi ai cittadini, e' di tutta evidenza. Il PTFP diventa lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione.

La nuova visione, introdotta dal d.lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP.

I comuni:

potranno coprire i posti vacanti nei limiti delle facolta' assunzionali previste a legislazione vigente, verificando l'esistenza di oneri connessi con l'eventuale acquisizione di personale in mobilita' e fermi restando gli ulteriori vincoli di spesa dettati dall'ordinamento di settore con riferimento anche alla stipula di contratti a tempo determinato. Nell'ambito delle suddette facolta' di assunzione vanno ricomprese anche quelle previste da disposizioni speciali di legge provviste della relativa copertura finanziaria, nonche' l'innalzamento delle facolta' derivante dall'applicazione dell'articolo 20, comma 3, del d.lgs. n. 75 del 2017. In questo senso, l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti piu' favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni.

dovranno indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del decreto legislativo n. 165 del 2001, 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 facolta' assunzionali previste a legislazione vigente.

L'art. 33 del D.L 30 aprile 2019, n.34 prevede le nuove regole relative alle assunzioni di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilita' finanziaria. Il decreto ha radicalmente modificato il sistema delle limitazioni delle assunzioni a tempo indeterminato, sostituendo al concetto di

Turn over il concetto della sostenibilità finanziaria rispetto a dei parametri di tipo finanziario (rapporto entrate correnti e spese di personale). A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al comma 2 dell'art. 33, 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 nel bilancio di previsione.

Con apposito decreto del 17 marzo 2020 il Ministero per la pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle Finanze e il Ministero dell'interno sono state 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.

I comuni il cui rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e le predette entrate correnti dei primi tre titoli del rendiconto risulta superiore al valore soglia individuato dal decreto adottano un percorso di graduale riduzione annuale del predetto 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 dovrà essere applicato al turn over la percentuale del 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Il limite del trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs 75/17 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 dalle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI

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

Il Comune di Verbicaro si colloca nella seconda fascia, pertanto:

“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. “

Allegato 3.1 Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni. Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020

Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione

organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge.

La declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato annualmente, con un orizzonte triennale, secondo i criteri di cui alle presenti linee di indirizzo, nel rispetto dei vincoli finanziari;

Nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti o dei previsti tetti di spesa, occorre verificare se esistono margini di rimodulazione della dotazione organica, da esprimere nel PTFP, nel rispetto del limite finanziario massimo della "dotazione" di spesa potenziale individuate;

Il piano triennale, deve indicare le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, distinguendo, per ogni anno, le risorse quantificate:

- sulla base della spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato. In tale voce di spesa va indicata distintamente anche quella sostenuta per il personale in comando, o altro istituto analogo. Ciò in quanto trattasi di personale in servizio, sia pure non di ruolo, per il quale l'amministrazione sostiene l'onere del trattamento economico nei termini previsti dalla normativa vigente. La spesa del personale in part-time è da considerare in termini di percentuale di prestazione lavorativa solo se il tempo parziale deriva da assunzione. Nel caso in cui derivi da trasformazione del rapporto va indicata sia la spesa effettivamente sostenuta sia quella espandibile in relazione all'eventualità di un ritorno al tempo pieno;
- sulla base dei possibili costi futuri da sostenere per il personale assegnato in mobilità temporanea presso altre amministrazioni (in uscita) per valutare gli effetti in caso di rientro;
- con riferimento alle diverse tipologie di lavoro flessibile, nel rispetto della disciplina ordinamentale prevista dagli articoli 7 e 36 del d.lgs. 165/2001, nonché le limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 281, del d.l. 78/2010 e dall'art. 14 del d.l. 6/2014. I rapporti di lavoro flessibile vanno rappresentati in quanto incidono sulla spesa di personale pur non determinando riflessi definitivi sul PTFP;
- con riferimento ai risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, relativi all'anno precedente, nel rispetto dell'articolo 14, comma 7, del d.l. 95/2012;
- in ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenuto conto, ove previsti, degli ulteriori limiti connessi a tale facoltà con particolare riferimento ad eventuali tetti di spesa del personale;
- necessarie per l'assunzione delle categorie protette, pur considerando che, nei limiti della quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni;
- connesse ad eventuali procedure di mobilità, nel rispetto del D.P.C.M. 20 dicembre 2014, anche con riferimento all'utilizzo della mobilità temporanea (acquisizione di personale in comando, fuori ruolo o analoghi istituti).

Il PTFP deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la "dotazione" di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato o i limiti di spesa di personale previsti. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti definiti nel PTFP avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente, nonché, per gli altri istituti o rapporti, nei limiti di spesa di personale previsti e sopra richiamati, nonché dei relativi stanziamenti di bilancio.

Tenuto conto della capacità assunzionale come sopra esposta;

Si prende atto che la media di spesa di personale 2011/2013 risulta la seguente:

Rispetto del vincolo previsto dall'art. 1, commi 557 e 557 quater, della L. N 296/2006

	Media 2011/2013	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025
	2008 per enti non soggetti al patto			
Spese macroaggregato 101	696.317,13	976.900,00	976.900,00	976.900,00
Spese macroaggregato 103	0,00	0,00	0,00	0,00
Irap macroaggregato 102	40.847,90	68.400,00	68.400,00	68.400,00
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo	0,00	0,00	0,00	0,00
Altre spese: da specificare.....	0,00	0,00	0,00	0,00
Altre spese: da specificare.....	0,00	0,00	0,00	0,00
Altre spese: da specificare.....	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale spese di personale (A)	737.165,03	1.045.300,00	1.045.300,00	1.045.300,00
(-) Componenti escluse (B)	85.894,57	406.191,79	406.191,79	406.191,79
(-) maggior spesa per personale a tempo indet. Artt.4-5 DM17.3.2020 (C)	0,00	0,00	0,00	0,00
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B-C	651.270,46	639.108,21	639.108,21	639.108,21
<small>(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562)</small>				

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO PIANO OCCUPAZIONALE 2023-2025

ANNO 2023

Presso il comune di Verbicaro si è verificata la seguente cessazione:

01.03.2023: **Guerrisi Gianfranco**, Operatore, ex cat. A, ex LSU, part time (spesa eterofinanziata).

AREA	PROFILO PROFESSIONALE DA COPRIRE	SETTORE	PART TIME FULL TIME	MODALITÀ DI RECLUTAMENTO	TEMPI DI ATTIVAZIONE PROCEDURA	N.	COSTO
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario direttivo Tecnico	Tecnico	Part time 18 ore	Conferimento incarico ex Art. 110 del d.lgs. 267/2000	Procedura incardinata nel 2022, in rif. al 2023 si considerano i gg dal 01.01.2023 fino al 26.04.2023	1	€ 8.531,11 Costo per 4 mesi
	Funzionario Direttivo tecnico	Urbanistica	Part time 18 ore	Conferimento incarico ex Art. 110 del d.lgs. 267/2000	Procedura ex art. 110 TUEL incardinata nel 2020 Proroga dall'11 maggio 2023 fino alla fine del mandato del sindaco (giugno 2024)	1	€ 23.062,34

Vi è l'urgenza di provvedere alle assunzioni presso l'ufficio tecnico e urbanistico per via della grave carenza di organico in tale settore. Si evince che, mentre nell'anno 2022 la spesa relativa alle due figure di cui trattasi era pari ad € 42.257,54, nel 2023 è stata ridotta del 18,14% indi di € 7.664,09, ed è di ammontare complessivo pari ad € 34.593,45.

ANNO 2024

Presso il comune di Verbicaro si verificheranno le seguenti cessazioni:

01.01.2024: **Luciana Cirimele**, Istruttore Amministrativo, ex cat. C, full time (€ 41.805,14)

01.10.2024: **Arieta Guido**, Operatore, ex cat. A, ex LSU, part time (spesa eterofinanziata)

01.10.2024: **Gamba Franco**, operatore, ex cat. A, ex LSU, part time (spesa eterofinanziata)

01.11.2024 : **Riccetti Francesco**, operatore, ex cat. A, ex Lsu, part time (spesa eterofinanziata)

01.11.2024: **Di Giorno Rosina**, assistente sociale, Funzionario, ex cat. D, full time (€ 38.660,24)

AREA	PROFILO PROFESSIONALE DA COPRIRE	SETTORE	PART TIME FULL TIME	MODALITÀ DI RECLUTAMENTO	TEMPI DI ATTIVAZIONE E PROCEDURA	N.	COSTO
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario direttivo Tecnico	Tecnico	Part time 18 ore	Incarico ex Art. 110 del d.lgs. 267/2000/concorso	2024	1	23.062,34
	Funzionario direttivo amministrativo	Amministrativo	Part time 18 ore	Incarico ex Art. 110 del d.lgs. 267/2000/concorso	2024	1	23.062,34

Si prevede una spesa per l'assunzione del personale complessiva di € 46.124,68 che verrà coperta dal risparmio di spesa dell'anno 2023 di € 7.664,09 e dal residuo retributivo ottenuto dalla cessazione di n. 1 unità a tempo pieno ex cat. C vacante Luciana Cirimele, di € 41.805,14. Da considerare per di più le due mensilità stipendiali spettanti all'assistente sociale Rosina Di Giorno, che andranno ad incidere positivamente sull'abbattimento del costo del personale.

ANNO 2025

Cessazioni previste:

01.11.2025: Comandante Sica Giuseppe, Funzionario, ex cat. D, full time.

Non si prevede alcuna assunzione.

Si evidenzia di poter considerare per l'anno 2025 il residuo retributivo di € 38.660,24 dell'Assistente Rosina Di Giorno in quiescenza dal mese di novembre 2024. Per di più a partire dal 2026, a tale importo si aggiungerà il residuo retributivo di € 45.445,05, a seguito e per effetto della cessazione dal servizio del Comandante Sica, che andrà ad incidere sensibilmente sulla diminuzione della spesa del personale.