

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
(ART. 6 D.LGS. 165/2001)

TRIENNIO 2023-2025

1) CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE E INDIVIDUAZIONE VALORI SOGLIA

La dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1 comma 557 e seguenti della legge 296/2006, per ciascuno degli anni 2023-2024-2025, è pari a euro **948.861,43** (media triennio 2011-2013).

Tale parametro deve ora essere coordinato con quanto previsto dall'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i., il quale ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Per l'attuazione di tale disposizione, con il D.P.C.M. 17/3/2020, sono state stabilite le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, entrate in vigore dal 20/04/2020.

Successivamente, con la Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica del 13/05/2020 (pubblicata nella GU n. 226 del 11/09/2020) sono state date ulteriori indicazioni in merito all'attuazione della predetta nuova normativa.

Nella fattispecie, per il comune di MONTIRONE, i valori soglia in base ai quali definire le facoltà assunzionali sono i seguenti:

Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6, tabelle 1 e 3

COMUNE DI MONTIRONE	
POPOLAZIONE 31/12/2022	5.061
FASCIA	E
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	26,90%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	30,90%

Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

Prendendo come riferimento i dati relativi a Rendiconto 2022 (ultimo rendiconto approvato), approvato con delibera di consiglio comunale n° 18 del 26/04/2023 il rapporto spesa di personale/entrate correnti (come definiti dall'art. 2 del DPCM 17/3/2020) risulta essere pari al 20,26% come di seguito calcolato:

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2022		733.368,00	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE CORRENTI RENDICONTO ANNO 2020	3.574.467,00		

ENTRATE CORRENTI RENDICONTO ANNO 2021 ACCERTAMENTI TARI 2021 EX ART. 1 COMMA 668, l. 147/2013 TOTALE	3.305.042,00 588.190,00 3.893.232,00		definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE CORRENTI RENDICONTO ANNO 2022 RENDICONTO ANNO 2022 ACCERTAMENTI TARI 2021 EX ART. 1 COMMA 668, l. 147/2013 TOTALE	3.142.671,00 615.188,00 3.757.859,00		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2022		122.000,00	
MEDIA ENTRATE PRIMI TRE TITOLI AL NETTO FCDE		3.619.853,00	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		20,26%	

SPESA POTENZIALE MASSIMA di personale anno 2023 (26,90% media entrate correnti come sopra calcolata) - VALORE SOGLIA = 973.740,00

Da quanto sopra emerge che il Comune di Montirone si colloca al di sotto del valore soglia “più basso” per la fascia demografica di appartenenza (26,90%) e che pertanto può incrementare la spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato, per assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto degli equilibri di bilancio, sino ad una **spesa potenziale massima di euro 973.740,00 (art. 4 comma 2 DPCM 17/3/2020).**

Tale valore andrà poi ricalcolato annualmente in base ai nuovi valori relativi alla media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati e alla spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato.

Ai sensi dell’art. 7 comma 1 del citato DPCM 17/3/2020 la maggiore spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dai precedenti artt. 4 e 5, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall’ art. 1 comma 557 della Legge 296/2006.

2) FACOLTA’ ASSUNZIONALI

La nuova disciplina di cui all’art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 prevede, per i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia “più basso” per la fascia di appartenenza (come il Comune di Montirone che si colloca al di sotto del 26,90%) un incremento graduale della spesa di personale fino al 31/12/2024, secondo i valori percentuali indicati nella tabella 2 del D.P.C.M. 17/3/2020.

Per il triennio 2023/2025, la capacità assunzionale del Comune di Montirone risulta pertanto così calcolata:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE - ANNO 2023	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	755.398,00	Art. 5 DM. 17/3/2020 - Tabella 2
% DI INCREMENTO ANNO 2023	25,00%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2023	188.849,00	
CAPACITA' ASSUNZIONALE GIA' UTILIZZATA AL 31/12/2022	99.138,00	
CAPACITA' ASSUNZIONALE PREVISTA IN UTILIZZO NELL'ANNO 2023	73.287,00	
RESIDUO	16.424,00	
SPESA MASSIMA DI PERSONALE VALORE SOGLIA (26,90% di € 3.619.853,00)	973.740,00	
SPESA PREVISTA ANNO 2023 CON NUOVE ASSUNZIONI E/O PROGRESSIONI E/O SOSTITUZIONI	934.964,00	
RISPETTO DEL LIMITE SPESA MASSIMA	SI	

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE - ANNO 2024	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	755.398,00	Art. 5 DM. 17/3/2020 - Tabella 2
% DI INCREMENTO ANNO 2024	26,00%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2024	196.403,00	
CAPACITA' ASSUNZIONALE GIA' UTILIZZATA AL 31/12/2023	172.425,00	
CAPACITA' ASSUNZIONALE PREVISTA IN UTILIZZO NELL'ANNO 2024	0,00	
RESIDUO	23.978,00	
SPESA MASSIMA DI PERSONALE VALORE SOGLIA (26,90% di € 3.619.853,00)	973.740,00	
SPESA PREVISTA ANNO 2024 CON NUOVE ASSUNZIONI E/O PROGRESSIONI E/O SOSTITUZIONI	964.246,00	
RISPETTO DEL LIMITE SPESA MASSIMA	SI	

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE - ANNO 2025	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA MASSIMA DI PERSONALE VALORE SOGLIA (26,90% di € 3.619.853,00)	973.740,00	Art. 4 DM 17/3/2020 -
SPESA PREVISTA ANNO 2025 CON NUOVE ASSUNZIONI E/O PROGRESSIONI E/O SOSTITUZIONI	964.246,00	Tabella 1
RISPETTO DEL LIMITE SPESA MASSIMA	SI	

La spesa di personale per l'anno 2023, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non potrà in ogni caso superare la spesa massima di **euro 973.740,00 (spesa potenziale massima)**. Per gli anni 2024 e 2025 tale valore andrà ricalcolato in base ai dati dell'ultimo rendiconto approvato.

3) PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI

Si rileva come, per i comuni che sono pienamente assoggettati alla vigenza della disciplina fondata sulla sostenibilità finanziaria delle facoltà assunzionali e ai quali non vengono più applicate le regole basate sul "turn over", sia da ritenere non più operante la norma recata dall'art. 14, comma 7, del D.L. 95/2012 in merito alla "neutralità", a livello di finanza pubblica, delle assunzioni e cessazioni dal servizio per mobilità.

Nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2023/2025 vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli, le seguenti assunzioni a tempo indeterminato e/o a tempo determinato, da effettuarsi secondo le procedure di reclutamento individuate nell'allegato B, nel rispetto della vigente normativa in materia:

ANNO 2023:

- n. 1 funzionario tecnico a tempo pieno ed indeterminato;
- n. 1 istruttore di polizia locale a tempo pieno e indeterminato;
- n. 1 funzionario amministrativo ed economico-finanziario, alla luce della domanda di mobilità presentata da un dipendente del Dipartimento Economico Finanziario;
- n. 1 funzionario di polizia locale mediante progressione verticale effettuata con procedura transitoria ex art. 13 commi da 5 a 8 del CCNL 2019-2021 finanziata con lo 0,55% del monte salari 2018;
- n. 1 funzionario informatico mediante progressione verticale effettuata con la procedura transitoria ex art. 13 commi da 5 a 8 del CCNL 2019-2021 finanziata con esclusivo utilizzo delle facoltà assunzionali dell'Ente, al verificarsi della prima assunzione dall'esterno di un funzionario;
- n. 1 funzionario bibliotecario mediante progressione verticale effettuata con la procedura transitoria ex art. 13 commi da 5 a 8 del CCNL 2019-2021 finanziata con esclusivo utilizzo delle facoltà assunzionali dell'Ente, al verificarsi della seconda assunzione dall'esterno di un funzionario;
- assunzione a tempo determinato e parziale (dodici ore settimanali) di un funzionario tecnico utilizzando il c.d. "scavalco di eccedenza" ex art. 1 comma 557 L. 311/2004, in sostituzione di un funzionario ex categoria D2 in mobilità volontaria dal 1/1/2024, anticipata al 2023 per consentire il passaggio di consegne con la collega uscente;
- eventuali sostituzioni di personale cessato anche nel corso dell'anno con assunzione di equivalente profilo professionale;
- eventuali incrementi del monte ore settimanale di figure con rapporto di lavoro a tempo parziale, nel rispetto dei vincoli di sostenibilità finanziaria, come sopra specificato;
- eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici mediante ricorso alle forme del lavoro flessibile, nei limiti di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 e s.m.i.

ed eventuali assunzioni in deroga a tale limite eventualmente previste da apposite disposizioni di legge;

ANNO 2024:

- eventuali sostituzioni di personale cessato anche nel corso dell'anno con assunzione di equivalente profilo professionale;
- eventuali incrementi del monte ore settimanale di figure con rapporto di lavoro a tempo parziale, nel rispetto dei vincoli di sostenibilità finanziaria, come sopra specificato;
- tutto il personale previsto per l'anno precedente qualora non fosse stato assunto nel corso del 2023;
- eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici mediante ricorso alle forme del lavoro flessibile, nei limiti di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 e s.m.i. ed eventuali assunzioni in deroga a tale limite eventualmente previste da apposite disposizioni di legge.

ANNO 2025:

- eventuali sostituzioni di personale cessato anche nel corso dell'anno con assunzione di equivalente profilo professionale;
- eventuali incrementi del monte ore settimanale di figure con rapporto di lavoro a tempo parziale, nel rispetto dei vincoli di sostenibilità finanziaria, come sopra specificato;
- tutto il personale previsto per l'anno precedente qualora non fosse stato assunto nel corso del 2024;
- eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici mediante ricorso alle forme del lavoro flessibile, nei limiti di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 e s.m.i. ed eventuali assunzioni in deroga a tale limite eventualmente previste da apposite disposizioni di legge.

4) RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI

La presente programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2023/2025 prevede assunzioni di nuovo personale nel corso dell'anno 2023 e la sostituzione di personale precedentemente cessato o che cesserà dal servizio nel corso del periodo.

Si dà atto che la spesa del personale in servizio e quella del personale per assunzioni a tempo indeterminato prevista nel presente piano, non supera l'incremento massimale annuo consentito nei termini percentuali indicati nella tabella 2 (art. 5 D.P.C.M.), nonché il valore soglia massimo indicato nella tabella 1 (art. 4 D.P.C.M.).

Si dà atto che la spesa del personale per assunzioni a tempo determinato prevista nel presente piano rispetta il tetto di spesa per lavoro flessibile di cui al vigente art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis del D.L. 90/2014.