



COMUNE DI INTROBIO

Provincia di Lecco

**PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL  
FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025 E PIANO  
OCCUPAZIONALE 2023**

**(sottosezione al PIAO 2023-2025)**

**Premesso che:**

- Il piano del fabbisogno deve essere elaborato, su proposta dei responsabili di ufficio e servizio che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti.
- La programmazione del fabbisogno del personale (triennale e annuale) è adottata con atto dell'organo esecutivo, previo parere dell'Organo di revisione.
- Tale atto deve confluire nel Documento unico di programmazione, sezione operativa.

Secondo quanto precisato dalla Sezione regionale di controllo della Corte dei conti della Campania con la deliberazione n. 68/2017, la sua adozione non può che intervenire prima dell'esercizio finanziario su cui la programmazione finanziaria della spesa del personale impatta e quindi non oltre il termine di adozione del DUP e della nota di aggiornamento. Da ciò scaturisce che l'inserimento all'interno del DUP di una sezione dedicata al fabbisogno di personale non solleva la giunta dell'Ente locale dall'approvazione di un proprio atto autonomo di determinazione del fabbisogno stesso.

**Dato atto** che l'assunzione di personale a tempo indeterminato è subordinata alla presenza dei seguenti prerequisiti:

- ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- rispetto dei vincoli del patto di stabilità interno ai sensi dell'art. 76, comma 4, del Decreto Legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito in Legge 6 agosto 2008, n. 133 (ora rispetto obiettivi di finanza pubblica);
- approvazione del Piano delle performance ai sensi dell'art. 10 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- approvazione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198;
- rispetto di quanto disposto dall'art. 7, comma 6, del Decreto Legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito in Legge 30 dicembre 2013, n. 125, in tema di assunzioni di personale appartenente alle categorie protette;
- invio dati bilancio di previsione e rendiconto alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13 Legge 196/2009);
- l'art. 27 comma 9 del DL 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni;

Non rappresenta più un limite alle assunzioni il mancato rispetto dei tempi di pagamento (art.41, comma 2, del D.L. n. 66/2014) dopo che la norma è stata dichiarata incostituzionale con sentenza della Corte cost. n. 272/2015.

**Verificati** i valori consuntivi relativi alla spesa di personale per gli anni 2018 e 2022 secondo la definizione dell'articolo 2 del DPCM 17 marzo 2020 e la specificazione della Circolare attuativa e preso atto che:

- la spesa di personale rendiconto 2018 risulta essere pari ad euro: 362.365,45
- la spesa di personale rendiconto 2022 risulta essere pari ad euro: 227.987,67

**Dato atto** che ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Introbio rientra nella fascia demografica "b)" (comuni da 1.000 a 1.999 abitanti - popolazione al 31.12.2022: n. 1.935 abitanti);

**Rilevato:**

- che sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al 28,60%;
- che il valore soglia di spesa rispetto alle entrate registrate nell'ultimo triennio è pari a € 411.877,81 (Tab.6);
- che la spesa del personale anno 2022 è pari a € 227.987,67;
- che l'incremento potenziale rispetto alla spesa 2022 è pari a € 183.890,14

**Preso atto** che ai sensi dei conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro di spese di personale (consuntivo 2022) su entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato risulta essere pari al 15,83%, e che pertanto il Comune si pone al di sotto del primo "valore soglia" (28,60%) secondo la classificazione indicata dal DPCM all'articolo 4, tabella 1;

**Considerato** inoltre che 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;

**Dato atto** che l'Ente non ha resti assunzionali riconducibili alle vecchie regole del turn-over riferibili quindi ai cinque anni antecedenti al 2020 (capacità assunzionali 2015-2019 sui cessati 2014-2018), da utilizzare quali somme "in deroga" agli incrementi percentuali della Tabella 2;

**Richiamata** la nota 12454/2020 della Ragioneria generale dello Stato con la quale si precisa che i resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 sono alternativi rispetto agli spazi concessi dalla Tabella 2 del Dm 17 marzo 2020 e non possono essere sommati.

**Rilevato** pertanto che:

- la Tabella 1, disciplinata all' articolo 4 del D.M. impone, quale condizione per poter incrementare la spesa di personale registrata nell' ultimo rendiconto, la verifica del rispetto della soglia «di virtuosità».
- è poi necessaria un'ulteriore verifica: l'articolo 5 chiede infatti ai Comuni di contenere la crescita della spesa di personale entro un ulteriore valore percentuale, progressivamente crescente anno per anno fino al 2024, calcolato sul dato fisso della spesa 2018. È, questo, il valore determinato dalla Tabella 7. Se il valore da questa restituito è inferiore a quello calcolato applicando la Tabella 6, dev'essere preferito.
- a tale calcolo si inserisce un'ulteriore variabile: il comma 2 dell'articolo 5 consente ai Comuni che abbiano a disposizione resti assunzionali, calcolati secondo le vecchie regole del turn-over e riconducibili ai cinque anni antecedenti al 2020 (capacità assunzionali 2015-2019 sui cessati 2014-2018), di utilizzare quelle somme "in deroga" agli incrementi percentuali della Tabella 2. I resti, se non utilizzati, rimangono disponibili fino al 2024. Sul punto la circolare interministeriale del 13 maggio 2020 evidenziava la possibilità di superare il valore restituito dalla Tabella 2 attraverso l'uso dei resti assunzionali. Con un minimo di favore per gli enti che non solo erano "virtuosi" ma anche in possesso di turn-over non speso, sembrava possibile consentire l'aggiunta dei resti agli spazi concessi dall'articolo 5, pur sempre senza superare il valore soglia. Anche perché per loro natura i resti non possono rappresentare un incremento della spesa, riferendosi a cessazioni di personale non sostituite e provenendo da un pregresso regime nel quale il rapporto di sostituzione non aveva mai superato il 100 per cento. Il MEF invece ritiene che le due opzioni (spazi assunzionali di Tabella 2 e resti dei cinque anni antecedenti) siano alternative: il Comune sceglierà pertanto il più favorevole dei due, sempre garantendo il rispetto del valore soglia. La Ragioneria rileva che l'applicazione dei resti, se superiori agli spazi concessi dal Dm, rappresenta una condizione di maggior favore derivante dall' applicazione della vecchia normativa, da utilizzarsi in via derogatoria in modo tale che non sia «dispersa dall' ente quale più favorevole alternativa rispetto alla nuova disciplina». Al contempo, però, essa «non può essere intesa come una sommatoria delle due distinte predette tipologie di incremento della spesa di personale», poiché è necessario mantenere la gradualità dell'espansione della spesa di personale che l'articolo 5 intende presidiare.

**Dato atto** che ai sensi dell'art. 5 del D.M del 17 marzo 2020 l'Ente può incrementare la spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato rispetto a quella registrata nell'anno 2018 come da tabella seguente (dato Tabella 7):

- anno 2024 in misura non superiore al 35% per un importo pari a € 126.827,91;

**Rilevato** pertanto che ai sensi dell'art.5 del D.M. 17 marzo 2020 la spesa massima potenziale teorica è pari alla somma della spesa anno 2018 e l'incremento determinato con le percentuali di cui alla tabella 2) del Decreto:

- € 489.193,36 (362.365,45+126.827,91)

**Dato atto** che il valore determinato dalla Tabella 1 è inferiore a quello calcolato applicando la tabella 2 e che pertanto tale valore deve essere preferito;

**Constatato** che la nuova normativa nulla innova in materia di assunzioni a tempo determinato, restando in vigore il vincolo di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L. 122/2010, e ss. mm. e ii., per questo Comune pari a € 79.429,47;

**Dato atto** che nel corso del 2023 si sono verificate le seguenti cessazioni di personale a tempo indeterminato:

- decorrenza 19/08/2023: n. 1 Istruttore Amministrativo – cat. C1 – P.E. C5 – tempo pieno – pensionamento – POSTO VACANTE;

**Dato atto** altresì:

- che ai sensi del comma 557 e seguenti, art. 1, L. 296/2006 e ss. mm. e ii., il limite complessivo della spesa di personale individuato in applicazione di quanto ivi previsto in merito all'obbligo di contenimento è pari a € 322.709,00;
- che per l'anno 2022 la spesa di personale calcolata ai sensi dell'art.1, c.557 della L.296/2006 è pari a € 227.987,67 oltre IRAP per € 14.784,87 per un totale di € 242.772,54.

Sulla base di quanto sopra indicato e su quanto emerso tra il Segretario Comunale, gli amministratori ed i Responsabili di Area, la Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023/2025 viene aggiornata come segue:

#### **fabbisogno espresso dai responsabili di area**

<b>CATEGORIA</b>	<b>AREA</b>	<b>Q.TA'</b>		<b>SPESA ANNUA</b>
Ex C	AREA DEGLI ISTRUTTORI Sostituzione n.1 unità Area Polizia Locale	1	Tempo pieno e indeterminato	<b>€ 39.317,15</b> Compenso+oneri previdenziali+INAIL+IRAP Previsione ex cat. C – P.E. C5

#### **Programmazione assunzione sulla base delle capacità assunzionali e della sostenibilità finanziaria**

#### **ANNO 2023**

#### Altre previsioni anno 2023:

- eventuale attivazione, nel pieno rispetto di tutti i vincoli imposti dalla vigente normativa, in primis quelli relativi alla spesa di personale, di convenzioni con altri enti pubblici ex art. 14 C.C.N.L. 22 gennaio 2004 (utilizzo, con il consenso dei lavoratori interessati, di personale assegnato da altri Enti per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo, mediante convenzione e previo assenso dell'Ente di appartenenza) e/o di procedure di comando e/o distacco;
- in generale, nel pieno rispetto di tutti i vincoli imposti dalla vigente normativa, in primis quelli relativi alla spesa di personale, riserva di stipulare ulteriori contratti di lavoro a tempo determinato esclusivamente per la sostituzione di personale assente per cui sia dimostrata la necessità di intervento sostitutivo; non saranno ammesse attivazioni di contratti di lavoro a tempo determinato per sopperire a carenze di organico; nel caso di picchi di attività si procederà ad attivare contratti di lavoro a tempo determinato solo in presenza di dimostrata necessità e



				- scorrimento eventuali graduatorie vigenti presso altri Comuni - concorso pubblico	<b>€ 22.702,49</b>
<b>SOSTENIBILITA' FINANZIARIA</b>					
<p>La spesa relativa all'assunzione di n.1 unità part-time 50% area tecnica non risulta attualmente inserita nel bilancio di previsione 2023-2025. Ad oggi sono però previste in bilancio le seguenti spese:          € 15.000,00 per support al RUP          € 22.201,99 per incarichi art.1, c.557, L.311/2004          che opportunamente rivalutate garantiscono la sostenibilità finanziaria della spesa</p>					

#### Altre previsioni anno 2024:

- eventuale attivazione, nel pieno rispetto di tutti i vincoli imposti dalla vigente normativa, in primis quelli relativi alla spesa di personale, di convenzioni con altri enti pubblici ex art. 14 C.C.N.L. 22 gennaio 2004 (utilizzo, con il consenso dei lavoratori interessati, di personale assegnato da altri Enti per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo, mediante convenzione e previo assenso dell'Ente di appartenenza) e/o di procedure di comando e/o distacco;
- in generale, nel pieno rispetto di tutti i vincoli imposti dalla vigente normativa, in primis quelli relativi alla spesa di personale, riserva di stipulare ulteriori contratti di lavoro a tempo determinato esclusivamente per la sostituzione di personale assente per cui sia dimostrata la necessità di intervento sostitutivo; non saranno ammesse attivazioni di contratti di lavoro a tempo determinato per sopperire a carenze di organico; nel caso di picchi di attività si procederà ad attivare contratti di lavoro a tempo determinato solo in presenza di dimostrata necessità e delle risorse finanziarie adeguate definite nei documenti di pianificazione annuale; particolare attenzione sarà posta ai casi nei quali, in uno stesso servizio, si abbiano contemporaneamente più dipendenti assenti per maternità e/o aspettative/congedi di lunga durata: in questi casi si potrà valutare positivamente la sostituzione del personale assente al fine di assicurare il corretto svolgimento delle attività e l'efficienza nell'erogazione dei servizi;
- attivazione procedure ai sensi dell'art.110, comma 1, del D.Lgs.267/2000.

### **ANNO 2025**

#### Altre previsioni anno 2025:

- eventuale attivazione, nel pieno rispetto di tutti i vincoli imposti dalla vigente normativa, in primis quelli relativi alla spesa di personale, di convenzioni con altri enti pubblici ex art. 14 C.C.N.L. 22 gennaio 2004 (utilizzo, con il consenso dei lavoratori interessati, di personale assegnato da altri Enti per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo, mediante convenzione e previo assenso dell'Ente di appartenenza) e/o di procedure di comando e/o distacco;
- in generale, nel pieno rispetto di tutti i vincoli imposti dalla vigente normativa, in primis quelli relativi alla spesa di personale, riserva di stipulare ulteriori contratti di lavoro a tempo determinato esclusivamente per la sostituzione di personale assente per cui sia dimostrata la necessità di intervento sostitutivo; non saranno ammesse attivazioni di contratti di lavoro a tempo determinato per sopperire a carenze di organico; nel caso di picchi di attività si procederà ad attivare contratti di lavoro a tempo determinato solo in presenza di dimostrata necessità e delle risorse finanziarie adeguate definite nei documenti di pianificazione annuale; particolare attenzione sarà posta ai casi nei quali, in uno stesso servizio, si abbiano contemporaneamente più dipendenti assenti per maternità e/o aspettative/congedi di lunga durata: in questi casi si potrà valutare positivamente la sostituzione del personale assente al fine di assicurare il corretto svolgimento delle attività e l'efficienza nell'erogazione dei servizi;
- attivazione procedure ai sensi dell'art.110, comma 1, del D.Lgs.267/2000.

**Ritenuto altresì** che la vigente normativa impone al Comune l'obbligo di procedere, annualmente, all'individuazione di eventuali situazioni di soprannumero nonché, in ogni caso, di eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria.

**Rilevato** che la condizione di soprannumero si rileva:

- in presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extradotazione organica;
- in presenza di personale in servizio a tempo indeterminato in assenza di esigenze di carattere operativo (c.d. "esigenze funzionali") e, inoltre, in caso di superamento del tetto del limite del 50% nel rapporto fra spesa di personale e spesa corrente complessiva (c.d. "situazione finanziaria");
- nell'impossibilità dell'Ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale triennio 2011-2013 nei comuni soggetti a patto di stabilità.

In relazione alle esigenze funzionali nonché alla situazione finanziaria, non si riscontrano nel Comune di Introbio situazioni di soprannumero o comunque eccedenze di personale, come di seguito esposto:

*esigenze funzionali*

- nessun dipendente in servizio a tempo determinato extra dotazione organica;
- nessun dipendente in servizio a tempo indeterminato in assenza di esigenze di carattere operativo;
- nessuna previsione di esternalizzazione di servizi rispetto a quelli attualmente gestiti per la quale è ipotizzabile esubero di personale;

*situazione finanziaria*

- il Comune di Introbio non è ente strutturalmente deficitario né versa in condizioni di dissesto finanziario;
- sono stati rispettati gli obiettivi di finanza pubblica (equilibrio di bilancio);
- è stato rispettato il vincolo di contenimento della spesa del personale rispetto al triennio 2011-2013: limite € 322.709,00 spesa 2022 € 242.772,54;
- il rapporto tra fra spesa di personale e spesa corrente complessiva è pari al 15,83% (dato rendiconto 2022);
- il rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti per il triennio 2023-2025 risulta al di sotto del valore soglia (28,60%) indicato Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica del 17 marzo 2020.