

Allegato 1

PIAO 2024/2026

**PIANO TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

2024-2026

Rappresentazione della consistenza di personale a tempo indeterminato

al 31 dicembre dell'anno

e dotazione organica dell'ente al 31 dicembre

con relativa spesa di personale

| <u>CAT</u> | POSTI COPERTI AL 31 DICEMBRE | | COSTO PERSONALE |
|----------------------|-------------------------------------|------------------|------------------------|
| | FULL TIME | PART TIME | |
| <u>D</u> | 1 | | € 83.432,48 |
| <u>C</u> | 4 | | € 193.556,81 |
| <u>B</u> | | | |
| <u>A</u> | | | |
| <u>TOTALI</u> | 5 | | € 276.989,29 |

CAPACITA' ASSUNZIONALI

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del

d.l. n. 80/2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge n. 113/2021 quale nuovo strumento di pianificazione e programmazione.

Il "Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", di cui al Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30 giugno 2022, rappresenta il provvedimento attuativo delle nuove disposizioni normative.

La programmazione assunzionale si pone quale elemento centrale del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), per quanto previsto dall'art. 6 del d.l. 80/2021, nell'ambito delle strategie di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo.

In tale ottica la definizione del fabbisogno di personale è lo strumento che coniuga organicamente esigenze di funzionalità dei servizi, obiettivi programmatici e gestionali e professionalità necessarie.

Nello stesso contesto si inseriscono i contenuti del CCNL del personale del Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022, in relazione al nuovo sistema di classificazione professionale, e le "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche" che si configurano quali strumenti del processo di rinnovamento dei sistemi di amministrazione delle risorse umane.

Il d.lgs. n. 75/2017 ha innovato la disciplina degli strumenti per la programmazione assunzionale delle Amministrazioni pubbliche attraverso le modifiche apportate, in particolare, all'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001.

Con Decreto in data 8 maggio 2018, il Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate in Gazzetta Ufficiale il 27 luglio 2018.

Il sistema di regole che condiziona la programmazione assunzionale è attualmente composto dai seguenti limiti:

1. nuovo regime assunzionale di "sostenibilità finanziaria" della spesa di personale (introdotto dall'art. 33 del d.l. n. 34/2019 convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 58/2019 e successivi DPCM 17/03/2020 e Circolare attuativa del 13/05/2020);
2. valore finanziario della dotazione organica quale limite potenziale massimo di spesa (art. 6, comma 3, del D.Lgs n. 165/2001 e Linee di Indirizzo in data 08/05/2018);
3. contenimento delle spese di personale in valore assoluto con riferimento alla spesa del personale per l'anno 2008 ai sensi della Legge 296/2006);
4. contenimento delle spese per lavoro flessibile nei limiti della spesa

sostenuta nell'anno 2009

(art.9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L. 30 luglio 2010, n. 122).

Il DPCM – Dipartimento della Funzione Pubblica - del 17.03.2020 ha definito puntualmente quanto

delineato dall'art. 33 del d.l. n. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58/2019.

I commi 557, 557-bis e 557-quater, art. 1, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 fissano principi e vincoli per la riduzione delle spese di personale (al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali), al fine di garantire il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare, nell'ambito della propria autonomia.

Le assunzioni a tempo determinato trovano disciplina all'art. 36 del d.lgs. n. 165/2001 e all'art. 60 del CCNL 16.11.2022.

A seguito della ricognizione annuale per l'anno 2024, effettuata ai sensi dell'art. 33, comma 1, del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i., il Comune di Craco non ha personale in soprannumero rispetto alla dotazione organica né in eccedenza rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria e pertanto non sussiste il vincolo di cui all'art. 16 della Legge 12/11/2011 n. 183.

Come indicato nei prospetti conservati agli atti del Servizio Finanziario, la spesa complessiva del personale derivante dal fabbisogno per il triennio 2024/2026 sarà presuntivamente pari a:

- per l'anno 2024: € 265.197,88 compreso oneri e IRAP;
- per l'anno 2025: € 265.197,88 compreso oneri e IRAP;
- per l'anno 2026: € 265.197,88 compreso oneri e IRAP;

e viene, pertanto, rispettato il limite della spesa programmata di personale rispetto all'anno 2008 per gli enti locali sotto i mille abitanti, ai sensi dell'art. 1 comma 562 della Legge 296/2006, ancora vigente, che ammonta ad € 431.047,80.

Quanto alla Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa, vista la determinazione dirigenziale n. 51 in data 31/01/2024 con la quale è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno **2024**, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020; che è compreso tra il valore della soglia di virtuosità **(A)** e il valore di rientro della maggiore spesa **(B)**;

Rilevato quindi che per l'anno 2024 il tetto massimo della spesa di personale è pari al valore certificato nel rendiconto dell'anno 2022: € 291.278,20 (v. punto I) in All. 1) escluso IRAP;

Considerato che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è compreso tra il valore della soglia di virtuosità e il valore di rientro della maggiore spesa possono assumere personale a tempo indeterminato nei limiti del turn over disponibile, pur non potendo superare il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti calcolato nell'ultimo rendiconto approvato;

Rilevato che tale interpretazione è stata confermata dalla Corte dei conti, sez. regionale di controllo per l'Emilia-Romagna, con del. n. 55/2020: "il Comune (...) - che presenta un rapporto tra media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti e spesa per il personale compreso fra le due soglie di cui al d.m. del 17.03.2020 - potrà coprire anche il turn over al 100% a condizione che lo stesso Comune non incrementi il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato."

Considerato che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020, come indicato nella determinazione dirigenziale RG n. 51 in data 31/01/2024 sopra citata;

| | |
|--|---------------------|
| Personale a tempo indeterminato a tempo pieno IN SERVIZIO (+) | € 251.113,69 |
| Personale a tempo indeterminato a tempo parziale IN SERVIZIO (+) | € |
| Possibili espansioni da part-time a tempo pieno (+) | € |
| Personale in comando in entrata (+) | € |
| Possibili rientri di personale attualmente comandato presso altri enti (+) | € |
| Personale a tempo determinato (tutte le configurazioni) (+) | € |
| Facoltà assunzionali a legislazione vigente (+) | € |
| Assunzioni di categorie protette nella quota d'obbligo (+) | € |
| Assunzioni per mobilità (+) | € |
| Altre modalità di acquisizione temporanea di personale (+) | € 14.084,19 |
| Spesa TOTALE (=) | € 265.197,88 |

Considerato che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2024 – 2026 l'ente deve programmare una spesa complessiva così come appena sopra determinata;

Rilevato dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2024 – 2026 è **inferiore** alla spesa potenziale massima di € 291.278,20 (non comprensiva di IRAP);

Sulla base della stima del trend delle cessazioni e dell'evoluzione dei bisogni non sono previste nuove assunzioni a tempo indeterminato salvo i casi di turnover, nel caso di tale eventualità le modalità di reclutamento saranno le seguenti in ordine di priorità e da stabilire di volta in volta con delibera di giunta comunale:

- 1) MOBILITA' OBBLIGATORIA EX ART 34 BIS D.LGS. 165/2001;
- 2) SCORRIMENTO GRADUATORIA ALL'INTERNO DELL'ENTE;
- 3) SCORRIMENTO GRADUATORIE DA ALTRI ENTI;
- 4) CONCORSI;
- 5) ASMEL;
- 6) MEDIANTE UFFICIO DI COLLOCAMENTO
- 7) ALTRE FORME ASSUZIONALI.

Nel periodo 2024/2026 si prevede un supporto dell'ufficio tecnico, le modalità di reclutamento per le assunzioni di personale a tempo determinato saranno le seguenti da scegliere di volta in volta con delibera di giunta comunale:

- 1) Art. 1 comma 557 della legge 311/2004;
- 2) Art. 14 CCNL del 2004;
- 3) Articoli 90 , 92 e 110 del TUEL;
- 4) scorrimento graduatoria all'interno dell'ente;
- 5) scorrimento graduatorie da altri enti;
- 6) concorsi;
- 7) asmel ;
- 8) agenzia di somministrazione;
- 9) PNRR
- 10) altre forme assunzionali.

Inoltre l'Ente, al fine di realizzare alcuni interventi previsti dai progetti del PNRR, ha la possibilità, in deroga alle limitazioni di spesa di personale a tempo determinato, di cui all'art. 9 comma 28 del decreto legge 31 maggio 2010 n. 78 e all'art. 259 comma 6 del TUEL, di assumere personale con contratto a tempo determinato, non dirigenziale, in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a 36 mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026. L'art 31-bis del D.L. 152/21, legge di conversione 233/21, è l'articolo che consente ai Comuni di assumere in deroga. È prevista, quindi, la possibilità di assumere per gli enti locali, con contratto a tempo determinato, personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità, che devono tornare utili nell'attuazione dei progetti previsti dal

PNRR. Le figure che possono essere oggetto di assunzione non dovranno ricoprire qualifiche dirigenziali. Il Comune, pertanto, potrà assumere, nell'ambito di un bando o progetto rientrante nel PNRR, nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica (per Comuni con meno di 1000 abitanti corrisponde al 3,5%). Tali assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

**Programmazione strategica delle risorse umane
sulla base delle capacità assunzionali
Piano assunzionale a tempo indeterminato 2024-2026**

| <u>CAT</u> | POSTI COPERTI AL 31 DICEMBRE | | POSTI DA COPRIRE NEL 2024 | |
|---------------|------------------------------|-----------|------------------------------|-----------|
| | FULL TIME | FULL TIME | FULL TIME | FULL TIME |
| <u>D</u> | 1 | | | |
| <u>C</u> | 4 | | | |
| <u>B</u> | | | | |
| <u>A</u> | | | | |
| <u>TOTALI</u> | 5 | | | |

Costo spese assunzioni 2024: 0,00

Costo complessivo spesa personale 2024 : € 265.197,88

| <u>CAT</u> | POSTI COPERTI AL 31 DICEMBRE | | POSTI DA COPRIRE NEL 2025 | |
|---------------|------------------------------|-----------|------------------------------|-----------|
| | FULL TIME | FULL TIME | FULL TIME | FULL TIME |
| <u>D</u> | 1 | | | |
| <u>C</u> | 4 | | | |
| <u>B</u> | | | | |
| <u>A</u> | | | | |
| <u>TOTALI</u> | 5 | | | |

Costo spese assunzioni 2025: 0,00

Costo complessivo spesa personale 2025 : € 265.197,88

| <u>CAT</u> | POSTI COPERTI AL 31 DICEMBRE | | POSTI DA COPRIRE NEL 2026 | |
|---------------|------------------------------|-----------|------------------------------|-----------|
| | FULL TIME | FULL TIME | FULL TIME | FULL TIME |
| <u>D</u> | 1 | | | |
| <u>C</u> | 4 | | | |
| <u>B</u> | | | | |
| <u>A</u> | | | | |
| <u>TOTALI</u> | 5 | | | |

Costo spese assunzioni 2026: 0,00

Costo complessivo spesa personale 2026 : € 265.197,88

**Le modalità di reclutamento
saranno le seguenti in ordine di priorità :**

(DA STABILIRE NELLA DELIBERA DI VOLTA IN VOLTA)

- 1) MOBILITA' OBBLIGATORIA EX ART 34 BIS D.LGS. 165/2001;**
- 2) SCORRIMENTO GRADUATORIA ALL'INTERNO DELL'ENTE;**
- 3) SCORRIMENTO GRADUATORIE DA ALTRI ENTI;**
- 4) CONCORSI;**
- 5) ASMEL;**
- 6) MEDIANTE UFFICIO DI COLLOCAMENTO**
- 7) ALTRE FORME ASSUZIONALI.**

Rappresentazione della consistenza di personale a tempo determinato
al 31 dicembre dell'anno
con relativa spesa di personale

| <u>CAT</u> | POSTI COPERTI AL 31 DICEMBRE | | COSTO PERSONALE |
|----------------------|-------------------------------------|------------------|------------------------|
| | FULL TIME | PART TIME | |
| <u>D</u> | | 1 | € 7.367,52 |
| <u>C</u> | | | |
| <u>B</u> | | | |
| <u>A</u> | | | |
| <u>TOTALI</u> | | 1 | € 7.367,52 |

Programmazione strategica delle risorse umane
sulla base delle risorse
Piano assunzionale a tempo determinato
ANNO 2024

| <u>CAT</u> | POSTI DA COPRIRE AL 31 DICEMBRE | | COSTO PERSONALE |
|----------------------|--|------------------|------------------------|
| | FULL TIME | PART TIME | |
| <u>D</u> | | 1 | € 14.084,19 |
| <u>C</u> | | | |
| <u>B</u> | | | |
| <u>A</u> | | | |
| <u>TOTALI</u> | | 1 | € 14.084,19 |

Costo spese assunzioni a tempo determinato anno 2024: € 14.084,19
Costo complessivo spesa personale a tempo determinato 2024 : € 14.084,19

**Le modalità di reclutamento del personale
a tempo determinato
saranno le seguenti**

**(la forma di reclutamento verrà stabilita nella delibera di
programmazione di volta in volta)**

- 1) Art. 1 comma 557 della legge 311/2004;
- 2) Art. 14 CCNL del 2004;
- 3) Articoli 90 , 92 e 110 del TUEL;
- 4) scorrimento graduatoria all'interno dell'ente;
- 5) scorrimento graduatorie da altri enti;
- 6) concorsi;
- 7) asmel ;
- 8) agenzia di somministrazione;
- 9) PNRR
- 10) altre forme assunzionali.

NUOVI PROFILI AI SENSI DEL CCNL DEL 16.11.2022

Attribuzione al personale in servizio

del nuovo profilo professionale in applicazione del

CCNL 16 novembre 2022 con decorrenza 1° aprile 2023 – art. 13, c. 3

L'art. 12, CCNL 16 novembre 2022, secondo il quale il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

| AREA CCNL 16.11.2022 | | CATEGORIE |
|--|----------|------------------|
| <i>Area degli Operatori</i> | | A |
| <i>Area degli Operatori esperti</i> | | B |
| <i>Area degli Istruttori</i> | 4 | C |
| <i>Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione</i> | 1 | D |

