

COMUNE DI MONTERUBBIANO
PROVINCIA DI FERMO



Via Trento e Trieste,1– 63825 MONTERUBBIANO (FM) – Tel. 0734/259980
Partita I.V.A. 00357030444
e-mail: monterubbiano@ucvaldaso.it – monterubbiano@pec.ucvaldaso.it
Sito web: www.comune.monterubbiano.fm.it

ALLEGATO N.2

P.I.A.O. 2024/2026

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

Sottosezione di programmazione:
Piano Triennale dei Fabbisogni di personale

a) **PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/01/2024:**

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

Cat.	Posti coperti alla data del 01/02/2024		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo tabellare complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT	
Dir					€
D3					€
D	3				€ 108.568,25
C	2				€ 53.862,85
B3	3				€ 68.409,99
B	1				€ 14.095,64
A					€
TOTALE	9				€ 244.936,73

b) **VERIFICA LIMITI:**

VISTI:

- l'art. 33 del D.L. n. 34 del 30/04/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58 del 28/06/2019, che ha fissato i principi di una nuova metodologia di definizione delle regole che sottendono alla capacità assunzionale ed alla spesa di personale degli enti locali;
- il D.P.C.M. 17 marzo 2020, pubblicato sulla GU n. 108 del 20/04/2020, con il quale si dà attuazione a quanto previsto dall'art. 33 comma 2 del D.L. 30/04/2019, n. 34;
- la circolare esplicativa della normativa suddetta a firma dei Ministri per la Pubblica Amministrazione, dell'Economia e delle Finanze, e dell'Interno, trasmessa in data 08/06/2020;

DATO ATTO che è necessario elaborare i contenuti del Piano triennale dei fabbisogni secondo le regole fissate dalla suddetta normativa, che vengono di seguito riassunte:

- le amministrazioni comunali devono determinare il rapporto fra la spesa del personale rilevata

nell'ultimo rendiconto della gestione approvato e la media delle entrate correnti, rilevate dagli accertamenti di competenza e relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata;

- nella definizione della spesa del personale si fa riferimento ai dipendenti a tempo indeterminato, cui si aggiungono gli oneri per assunzioni a termine, per i co.co.co., per la somministrazione di lavoro. A questa quantità si sommano gli oneri riflessi. Viene chiarito che l'Irap rimane esclusa.

- A seconda del risultato ottenuto gli enti si suddividono in tre fasce:

1. La più virtuosa comprende gli enti che si collocano al di sotto di un primo valore soglia (tabella 1 – art 4 D.P.C.M) (per la fascia demografica di appartenenza del Comune di Monterubbiano il primo valore soglia è pari al 27,6 %);

2. La fascia meno virtuosa è rappresentata dagli enti che si collocano sopra il secondo valore soglia (Tabella 2 art. 5 D.P.C.M);

3. La fascia intermedia è rappresentata dai Comuni che si collocano fra i due valori soglia sopra indicati

DATO ATTO CHE, in base ai conteggi elaborati dal servizio finanziario a norma delle indicazioni fornite nella richiamata Circolare del 08/06/2020, che si allegano al presente piano questo Ente si colloca nella fascia sotto la soglia di cui sopra (“*comuni cosiddetti virtuosi*”);

DATO ATTO che, allo stato attuale, l'ente non incorre in alcuna delle situazioni che impediscono il reclutamento di personale a tempo indeterminato, avendo rispettato tutte le condizioni normativamente prescritte ovvero:

- riduzione della spesa complessiva di personale ex art. 1, co. 557 e seguenti della legge 296/2006;
- rideterminazione della consistenza finanziaria della dotazione organica in conformità ai nuovi contenuti dell'art. 6, comma 3 del D.Lgs. 165/2001 e alle Linee di indirizzo ministeriali emanate con Dpcm 08/05/2018;
- ricognizione delle eccedenze di personale ex art. 33 del d.lgs. n. 165/2001;
- piano triennale 2024/2026 delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, d.lgs. 198/2006) da inserire nel Piao 2024/2026;
- monitoraggio dei debiti delle pubbliche amministrazioni/cessione dei crediti certificati;
- piano esecutivo di gestione - piano della performance 2024 (art. 10, c.5, D.Lgs. 150/2009);
- rispetto dei termini ed adempimenti in materia di programmazione economico/finanziaria di cui all'art. 9 del d.l. n. 113/2016, convertito in legge n. 160/2016 (invio dati alla BDAP);

RICHIAMATO l'art. 52 comma 1 bis del D. Lgs. 165/2001 il quale recita:

“1-bis. I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente”.

C) PROGRAMMAZIONE DELLE ASSUNZIONI

- **ANNO 2024**

C.1 Personale a tempo indeterminato

E' previsto l'aumento dell'orario orario settimanale della risorsa part-time, da 18 a 24 ore, per maggiore sviluppo della Cultura, Biblioteca e Promozione Turistica.

Nessuna assunzione prevista. Tranne per il turn over del personale in pensione o per cessazione del rapporto di lavoro personale in servizio.

C.2 Personale con lavoro flessibile

- Nessuna assunzione prevista fatte salve eventuali assunzioni a tempo determinato o assimilati per temporanee esigenze dell'Ente.

- Inoltre con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza si movimenteranno ingenti

trasferimenti, collegati ad azioni tecnico amministrative importanti, per questo motivo è stata prevista una deroga in merito alla definizione delle capacità assunzionali degli enti e, per alcuni di questi, si delinea anche la possibilità di usufruire di contributi che andranno parzialmente ad ammortizzare la spesa sostenuta. La possibilità di usufruire di una deroga alla capacità assunzionale degli enti locali, in riferimento all'operatività connessa al PNRR, si deve a un emendamento pubblicato in Gazzetta Ufficiale.

- La norma di riferimento è il D.L. 152/21, legge di conversione 233/21, e l'articolo di interesse, introdotto in fase di conversione, è il 31-bis. "1. Al solo fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza i comuni che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai predetti progetti possono, in deroga all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'articolo 259, comma 6, del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, assumere con contratto a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, 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 indicata nella tabella 1 annessa al presente decreto. Le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. La spesa di personale derivante dall'applicazione del presente comma, anche nel caso di applicazione del regime di "scavalco condiviso" previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali, non rileva ai fini dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296." Attraverso questo articolo è prevista la possibilità di assumere per gli enti locali, con contratto a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità, professionalità che devono tornare utili nell'attuazione dei progetti previsti dal PNRR. La nuova norma prevede al suo interno la costituzione di un Fondo statale dedicato ai comuni aventi popolazione inferiore a 5.000 abitanti che vogliono usufruire della deroga alle capacità assunzionali degli enti locali.

- L'ammontare dello stanziamento statale è di 30 milioni annui, dal 2022 al 2026, risorse che saranno ripartite tra tutti i soggetti richiedenti.5. Al fine del concorso alla copertura dell'onere

sostenuto dai comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti per le assunzioni previste dai commi 1 e 3, è istituito un apposito fondo nello stato di previsione del Ministero dell'interno, con una dotazione di 30 milioni di euro annui per ciascuno degli anni dal 2022 al 2026.”

Qualora dovesse riaprire la finestra per presentare istanza occorrerà assumere 1 o più unità, a seconda del contributo concesso, ai sensi e per gli effetti di quanto sopra.

- **ANNO 2025**

- **C.1 Personale a tempo indeterminato**

- Nessuna assunzione prevista. Tranne per il turn over del personale in pensione o per cessazione del rapporto di lavoro personale in servizio.

- **C.2 Personale con lavoro flessibile**

- Non sono previste ulteriori assunzioni fatte salve quelle eventuali a tempo determinato o assimilati per temporanee esigenze dell'Ente (a titolo esemplificativo, dipendenti in “scavalco di eccedenza” disciplinato dall'art. 1, comma 557, L. n. 311/2004 in relazione ad esigenze temporanee dell'ente).

- **ANNO 2026**

- **C.1 Personale a tempo indeterminato**

- Nessuna assunzione prevista. Tranne per il turn over del personale in pensione o per cessazione del rapporto di lavoro personale in servizio.

- **C.2 Personale con lavoro flessibile**

- Non sono previste ulteriori assunzioni fatte salve quelle eventuali a tempo determinato o assimilati per temporanee esigenze dell'Ente (a titolo esemplificativo, dipendenti in “scavalco di eccedenza” disciplinato dall'art. 1, comma 557, L. n. 311/2004 in relazione ad esigenze temporanee dell'ente).

D) SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO O DI ECCELENZE DI PERSONALE, IN RELAZIONE ALLE ESIGENZE FUNZIONALI.

Dato atto che, ai sensi dell'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001, come modificato dalla legge n. 183/2011, dalla ricognizione effettuata dai responsabili di settore, è emerso che nel Comune di Monterubbiano non risultano, in relazione alle esigenze funzionali, eccedenze di personale nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità del personale.