



# COMUNE DI PONTINIA

PROVINCIA DI LATINA

04014 - Piazza Indipendenza, 1 - P.I.: 00321860595

SETTORE SERVIZI SOCIALI E ALLA PERSONA

## PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE

2024/2025

ALLEGATO PIAO 2024/2026

COMUNE DI PONTINIA  
Protocollo Interno N. 2559/2024 del 25-01-2024  
Allegato 1 - Class. 3 - Copia Documento

Il comune di Pontinia con deliberazione di Consiglio Comunale n. 58 del 19/12/2023 ha approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) periodo 2024/2026 (Art. 170, comma 1, D. Lgs. 267/2000), e con deliberazione di Consiglio Comunale n. 61 del 28/12/2023 il bilancio di previsione finanziario 2024/2026 (art. 151 D. Lgs n. 267/2000 e art. 10 D. Lgs. n. 118/2011).

Il decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021 all'articolo 6 ha stabilito che il Piano integrato di attività e organizzazione sia il documento unico di programmazione e governance che dal 30 giugno 2022 assorbe molti dei Piani che finora le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente tra cui: performance, fabbisogni del personale, parità di genere, lavoro agile, anticorruzione. Il PIAO dovrà essere approvato il 31 gennaio di ogni anno, pubblicato sul sito istituzionale dell'ente e inviato al Dipartimento della funzione pubblica per la pubblicazione sul portale dedicato. Per gli enti locali la scadenza per la pubblicazione è fissata 30 giorni dopo l'approvazione del Bilancio di previsione.

Tenuto conto di quanto finora esposto e considerata la data di approvazione del bilancio pluriennale 2024/2026 si rende necessario procedere alla programmazione del fabbisogno di personale 2024/2026. Il vigente quadro normativo in materia di organizzazione dell'ente locale, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale competenze specifiche in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche.

Occorre ricordare a riguardo che in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indichi la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

Inoltre, nel Piano del Fabbisogno del Personale, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.Lgs.165/2001, devono essere indicate 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 facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

Pare opportuno evidenziare che per effetto della riforma attuata con il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, il piano triennale di fabbisogni del personale ha acquisito un ruolo centrale divenendo, per come recentemente affermato dalla giurisprudenza amministrativa e contabile, uno strumento strategico per individuare le esigenze di personale. Con l'adozione di tale piano, infatti, la PA non si limita ad operare una asettica ricognizione numerica del fabbisogno organico, dovendo piuttosto prevedere le specifiche modalità di reperimento del personale, allo scopo di garantire, tenuto conto delle risorse finanziarie necessarie e del rispetto degli equilibri di bilancio, il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, che devono complessivamente ispirare l'organizzazione degli uffici.

Il nuovo assetto normativo fa sì che le nuove assunzioni da programmare sono da intendersi in termini di «dotazione» di spesa potenziale, infatti in base alle *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”* approvate con il DM 8/5/2018, gli enti sono obbligati a determinare non più la dotazione organica, ma una «dotazione di spesa potenziale» che, ovviamente deve essere contenuta entro i limiti di spesa previsti dalla legge. Gli enti, pertanto, nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti, nonché dei relativi stanziamenti di bilancio e nel rispetto degli equilibri di bilancio in chiave dinamica, dovranno necessariamente verificare la possibilità di rimodulare la «dotazione» attuale tramite il Programma triennale di fabbisogno del personale, nel rispetto del limite finanziario massimo della «dotazione» di spesa potenziale.

Il sistema della programmazione dei fabbisogni previsto dal d.lgs. n.75/2017 muove da presupposti diversi rispetto al passato quadro normativo in quanto non considera più la dotazione organica “di diritto” ma parte da due ordini di grandezza:

- La dotazione organica “di fatto”, quindi il ruolo dei posti coperti più le facoltà assunzionali;
- I fabbisogni di personale, da rilevare ex novo e da aggiornare anno per anno o all’occorrenza.

L’Ente può, infatti, in qualsiasi momento modificare la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, per il sopravvenire di nuove esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali, sia in riferimento ad eventuali modifiche normative.

Il Decreto del Ministro dell’Interno 18/11/2020, avente ad oggetto: “*Rapporti medi dipendenti popolazione per classe demografica, validi per enti in condizioni di dissesto per il triennio 2020/2022, ai sensi dell’articolo 263 comma 2, del decreto legislativo n.267 del 18 agosto 2000*” esplicita un ulteriore elemento da tenere in considerazione che è il rapporto tra il numero degli abitanti e i dipendenti.

La vigente dotazione organica del personale in servizio rientra pienamente entro i parametri dipendenti popolazione stabiliti dal predetto decreto ministeriale, avendo una popolazione al 01/01/2024 di 15.055 abitanti ( dato Istat popolazione residente) 46 dipendenti (di cui 1 in comando 1 in aspettativa) con un rapporto dipendenti popolazione pari a 1/327 anziché 1/166 (limite valido per Comuni con dimensione demografica da 10.000 a 19.999), come determinato dal medesimo decreto.

Ai fini della predisposizione del fabbisogno non si può, inoltre, prescindere da quanto stabilito D.M. 17 marzo 2020, recante «*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*», pubblicato in G.U. n. 108 del 27 aprile 2020, che ha dettato disposizioni in materia di assunzioni di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria, individuando i valori soglia di massima spesa del personale, definiti come percentuale, differenziata per fascia demografica, data dal rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, come da disposto dell’art. 33, D.L. 34/2019.

Secondo lo stesso DM la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall’art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Ai sensi dell’art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono comunque tuttora tenuti a rispettare, nell’ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013, valore che è possibile incrementare fino alla spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell’art.2, non superiore al valore soglia individuato dalla tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica (nel caso di Pontinia: 27%), con la gradualità di cui alla tabella 2.

La media del triennio 2011/2013 per il comune di Pontinia è pari ad € 1.676.389,74 data dalla spesa media derivata dai rendiconti degli anni 2011/2012/2013 come da prospetto che segue:

<b>COMPONENTI INCLUSE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA</b>	<b>Impegni 2011</b>	<b>Impegni 2012</b>	<b>Impegni 2013</b>
Totale intervento 1 - Personale	1.762.006,00	1.686.848,33	1.673.735,46
Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato	1.319.456,91	1.274.659,41	1.277.248,12
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	400.577,95	373.808,70	369.666,65
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nell'interv. 1) e spese per equo indennizzo	28.056,14	24.465,22	21.420,69
Spese per collaborazioni coordinate e continuative e altre forme di lavoro flessibile, con convenzioni, LSU... (se contabilizzate nell'int. 1)	13.915,00	13.915,00	5.400,00
Altre spese contabilizzate in interventi diversi dall'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.)	7.182,73	9.067,96	7.050,00
Irap	111.330,09	108.746,18	109.093,86
Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (elezioni rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, censimento ISTAT...)	37.314,26	16.627,47	35.763,29
<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE</b>	<b>1.917.833,08</b>	<b>1.821.289,94</b>	<b>1.825.642,61</b>
<b>COMPONENTI ESCLUSE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA</b>	<b>Impegni 2011</b>	<b>Impegni 2012</b>	<b>Impegni 2013</b>
Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	15.260,00	15.260,00	15.260,00
Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	38.167,00	38.167,00	38.167,00
Spese per formazione e rimborsi per missioni del personale	2.166,05	908,62	2.085,81
Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	81.419,84	81.419,84	81.419,84
Spese per assunzioni stagionali finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell'8 marzo 2007)	12.673,12	0,00	18.000,00
Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, recupero evasione tributaria, condoni...	23.559,00	28.504,44	29.895,94
Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	6.475,09	4.110,35	2.677,48
<b>TOTALE COMPONENTI ESCLUSE</b>	<b>179.720,10</b>	<b>168.370,25</b>	<b>187.506,07</b>
<b>COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA</b>	<b>1.738.112,98</b>	<b>1.652.919,69</b>	<b>1.638.136,54</b>
<b>LIMITE DI SPESA MEDIA TRIENNIO 2011/2013 (ex art. 1 comma 557 L. 296/2006)</b>	<b>1.676.389,74</b>		

Occorre, a riguardo precisare che a seguito dell'entrata in vigore del D.M. 17/03/2020 sono state effettuate n. 17 assunzioni la cui spesa, come stabilita dagli articoli 4 e 5 del medesimo decreto ministeriale, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Le assunzioni intervenute nell'anno 2020-2021-2022 hanno determinato per l'anno 2022 una spesa di € 32.286,00, e per l'anno 2023 di € 175.504,36. I suddetti importi sono determinati dalla spesa complessiva derivante dalle nuove assunzioni, riportata progressivamente in ciascun anno in relazione all'importo tratto da rendiconto, atteso che suddette cifre non rilevano ai fini del limite del tetto di spesa. A riguardo è doveroso precisare che la maggiore spesa complessiva derivante dalle assunzioni effettuate a seguito del DM 17 marzo 2020 potrà rilevarsi in modo puntuale solo dopo l'approvazione del rendiconto anno 2023.

La Giunta Comunale con deliberazione n. 216 del 23/11/2023 ha provveduto ad approvare il fabbisogno 2023/2025 dando atto dei seguenti dati:

<b>VERIFICA SPESA DI PERSONALE DI CUI AL COMMA 557 Art. 1 L. 296/2006</b>	<b>MEDIA TRIENNIO 2011/2013</b>	<b>ANNO 2022 rendiconto 2021</b>	<b>ANNO 2023 rendiconto 2022</b>
<b>COMPONENTI DA CONSIDERARE</b>			
Retribuzioni personale		1.815.832,51	1.895.716,03
Spese previdenza complementare polizia locale		15.000,00	27.452,00
Oneri familiari, buoni pasto, equo indennizzo...		19.069,46	21.072,95
Formazione e missioni		24.503,74	18.449,54
Irap		172.139,63	162.126,39
<b>TOTALE SPESA LORDA</b>		<b>2.046.545,34</b>	<b>2.124.816,91</b>
<b>COMPONENTI ESCLUSE</b>			
Formazione e missioni		24.503,74	18.449,54
Assunzioni categorie protette L. 68/1999		47.834,50	49.583,94
Rimborsi da altre Amministrazioni per comandati		0,00	32.506,45
Incentivi alla progettazione e condoni		28.145,85	10.312,80
Incentivi per recupero evasione		9.922,50	5.292,00
Altre spese escluse: oneri rinnovi contrattuali		32.762,32	25.145,39
Altre spese escluse: diritti segreteria e rogito		7.255,73	6.887,71
Altre spese escluse: rimborso personale da altri Enti		185.954,30	214.249,97
Altre spese escluse: straordinario, altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di censimento ISTAT...		7.197,90	12.211,00
Altre spese escluse: tempo det. Vigili finanziato con proventi CdS		2.800,00	153,73
<b>TOTALE COMPONENTI ESCLUSE</b>		<b>346.376,84</b>	<b>374.792,53</b>
L'Art. 7 comma 1 del D.M. 17 marzo 2020 dispone che "La maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli artt. 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'Art. 1 commi 557-quater e 562 della legge 27 dicembre 2006 n. 296 (IRAP inclusa)		32.286,00	175.504,36
<b>Limite da rispettare, media triennio 2022-2012-2013</b>			<b>1.676.389,74</b>
<b>TOTALE SPESA NETTA SOGGETTA AL COMMA 557 ART. 1 L. 296/2006</b>		<b>1.667.882,50</b>	<b>1.574.520,02</b>
	<i>Esito</i>	<i>LIMITE RISPETTATO</i>	<i>LIMITE RISPETTATO</i>
	<i>Eventuale sfioramento (solo se &gt; 0)</i>	<i>-8.507,24</i>	<i>-101.869,72</i>

I dati sopraelencati attestano il rispetto della media del triennio alla luce del valore economico delle componenti incluse ed escluse e della spesa derivante da tutte le assunzioni intervenute a seguito del D.M. 17 Marzo 2020 che, come previsto nella vigente normativa, non rileva ai fini del limite del tetto di spesa. Il rispetto della media del triennio consente all'Ente di procedere ad ulteriori verifiche introdotte dal medesimo DM del 17 Marzo 2020. L'art. 4, comma 1, del Decreto individua i valori-soglia di riferimento di ciascuna fascia demografica, che corrispondono alle medie del rapporto calcolate per ciascuna fascia considerata, incrementate di 4 punti percentuali, che nel caso del Comune di Pontinia il valore soglia è rappresentato dal 27%.

Il Decreto ministeriale e la Circolare applicativa chiariscono che i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia stabilito per la propria fascia demografica possono incrementare la spesa

di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato:

- Sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia;
- Nel rispetto della dinamica di crescita delimitata dalla tabella 2 (contenuta nell'art. 5), che individua le percentuali massime di incremento annuale della spesa di personale.

Fasce demografiche	2020	2021	2022	2023	2024
comuni con meno di 1.000 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	20,0%	25,0%	28,0%	29,0%	30,0%
comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	19,0%	24,0%	26,0%	27,0%	28,0%
comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	17,0%	21,0%	24,0%	25,0%	26,0%
comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	9,0%	16,0%	19,0%	21,0%	22,0%
comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	7,0%	12,0%	14,0%	15,0%	16,0%
comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	3,0%	6,0%	8,0%	9,0%	10,0%
comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	1,5%	3,0%	4,0%	4,5%	5,0%

I valori riportati in tabella hanno come base la spesa di personale sostenuta nel 2018 (art. 5, comma 1) e sono incrementali, nel senso che ciascun valore percentuale assorbe quello individuato per le annualità precedenti.

La spesa di personale anno 2018 è pari ad € 1.850.055,55 e pertanto gli incrementi percentuali consentiti sono quelli di seguito indicati:

Anno	% massima	Spesa permessa
2022	19	2.201.506,60
2023	21	2.238.506,72
2024	22	2.257.006,77

La spesa di personale al 31/12/2023 è stata pari ad € 2.186.527,06.

Nell'anno 2023, nel rispetto di quanto previsto con deliberazione n. 216 del 23/11/2023, sono intervenute n. 3 assunzioni che determineranno nell'anno 2024 una spesa di € 55.255,45 che sommata alla spesa del personale precedentemente assunto determina un importo complessivo di € 2.241.782,51.

La spesa consentita nell'anno 2024 come da prospetto sopra riportato è pari ad € 2.257.006,77 ad oggi, pertanto, si ha ancora una sostenibilità finanziaria pari a € 15.224,26.

Pur non disponendo ad oggi dei dati certificati del rendiconto 2023, necessari per una quantificazione puntuale della sostenibilità finanziaria, si è comunque in possesso di informazioni certe e documentabili che portano a sostenere la possibilità dell'Ente di procedere a nuove assunzioni garantendo al contempo il rispetto del limite di cui sopra. Infatti, a seguito dell'adozione della deliberazione di Giunta comunale n. 216 del 23/11/2023, sono intervenute due cessazioni che per la loro natura giuridica, una per dimissione volontarie del dipendente e l'altra per trasferimento

per mobilità, non hanno determinato la conservazione del posto ai sensi dell'art. 20, comma 10, del Ccnl 21.5.2018.

Infatti, a decorrere dal 30 novembre 2023 è cessato un dipendente appartenente all'area degli istruttori che determina nell'anno 2024 un risparmio di spesa di personale pari ad € 33.261,63, mentre alla data del 1/12/2023 è cessato un altro dipendente appartenente alla medesima area che, per anzianità di servizio, determina nell'anno 2024 un risparmio di spesa di € 34.865,88 per un totale complessivo di € 68.127,51.

Appare evidente che alla sostenibilità residua di € 15.224,26 deve essere aggiunta la cifra derivante dalle cessazioni sopra riportate, pertanto l'attuale sostenibilità finanziaria dell'Ente è pari ad € 83.351,77. Tenuto conto che attualmente non si registrano situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, e considerate le esigenze organizzative dell'Ente si ritiene di programmare le seguenti assunzioni per il triennio 2024/2026:

#### Anno 2024

UNITÀ	AREA	PROFILO PROFESSIONAL E	CONTRATTO	MODALITÀ DI COPERTURA	DECORRENZA	SPESA	AREA
1	Istruttori	tecnico	Tempo pieno e indeterminato	Mobilità	15 marzo 2024	€ 26.914,12	SETTORE IV
1	Istruttori	Polizia locale	Tempo pieno e indeterminato	Concorso	1 giugno 2024	€ 20.506,00	SETTORE VI

#### Anno 2025/2026

allo stato attuale non sono previste misure

Le nuove assunzioni determineranno nell'anno 2024 una spesa complessiva di € 47.420,12, inferiore all'attuale sostenibilità finanziaria dell'Ente che ad oggi è stimabile in € 83.351,77, e per gli anni 2025 e 2026 di € 66.523,26, cifre disponibili nei competenti capitoli del bilancio pluriennale 2024/2026.

In ogni caso, si ritiene opportuno procedere in via prudenziale alla programmazione delle sole unità di cui sopra, rinviando a successivo atto la programmazione di eventuali ed ulteriori assunzioni alla luce dei dati rilevabili dal rendiconto 2023 e da alcune situazioni in via di definizione interne all'Ente, atteso che tra queste vi è al momento una dimissione con conservazione del posto il cui termine è fissato alla data del 1 marzo 2024 ed un comando in scadenza al 31 gennaio 2024.

Si precisa che a seguito dell'approvazione del rendiconto 2023 e della conclusione di alcuni procedimenti relativi a situazione organizzative interne all'Ente ancora in via di definizione si procederà ad aggiornare il presente piano programmando eventuali e future assunzioni tenendo conto della sostenibilità finanziaria dell'Ente nonché delle esigenze organizzative dello stesso.

Si precisa, altresì, che le assunzioni stabilite nel presente piano potranno subire modifiche in relazione a mutate esigenze organizzative dell'Ente.

Resta ferma la possibilità per il triennio di riferimento del presente piano di procedere all'assunzione di agenti di polizia locale stagionali a progetto e nelle forme di contratti a tempo determinato e a forme flessibili di lavoro, ovvero al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, previa verifica delle disponibilità economiche da parte del responsabile finanziario, atteso che dette assunzioni verranno finanziate con i proventi del codice della strada, e delle esigenze di servizio che verranno evidenziate dal Comandante della Polizia locale.

Le assunzioni avverranno nel rispetto della normativa di settore per quanto non espressamente disciplinato nel vigente regolamento comunale. I requisiti specifici verranno indicati dai responsabili di settore ove sono incardinati i posti oggetto di reclutamento.

Il presente piano viene trasmesso al Revisore dei conti per il parere di competenza, alle OO.SS. ai sensi dell'art.6, comma 1, del D.Lgs.vo 165/2001, nonché al segretario generale per l'inserimento dello stesso all'interno del PIAO.

Viene sottoscritto dalle scriventi in ordine ai visti di regolarità tecnica e contabile.

Pontinia 24/01/2024

Il Responsabile del Settore II  
Economico Finanziario  
*Dott.ssa Francesca Barbati*

*Francesca Barbati*  
Il Responsabile del II Settore  
Economico-Finanziario  
Dott.ssa Francesca Barbati



Il Responsabile del Settore V  
Servizi Sociali e alla Persona  
*Dott.ssa Francesca Pacilli*

*Francesca Pacilli*