

Piano triennale dei fabbisogni di personale

In questa sezione sono illustrate le strategie e le azioni operative di gestione del “capitale umano”, sia in termini della pianificazione del reclutamento delle figure/profili professionali più adeguati, sia per quanto riguarda la promozione e diffusione della parità di genere e della formazione del personale già in servizio e di quello di nuova assunzione.

La programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2025-2027

❖ 1. Premesse e considerazioni generali

In via preliminare viene rilevato e fatto presente che il fabbisogno di personale del Comune di San Pietro di Caridà tiene conto del duplice scopo: di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche e di perseguire obiettivi di performance organizzativa nel pieno rispetto delle indicazioni delle risorse finanziarie destinate a tale scopo.

Relativamente alla performance organizzativa il programma evidenzia le condizioni ed i limiti imposti dal legislatore nazionale in materia di reclutamento delle risorse umane. Si tende a raggiungere la performance organizzativa nel pieno rispetto delle indicazioni delle risorse finanziarie ovvero osservando le facoltà assunzionali derivanti dalla inderogabilità dei principi di finanza pubblica imposti dal legislatore.

La programmazione triennale del fabbisogno di personale dipendente 2025-2027 è stata elaborata su proposta dei competenti responsabili che hanno individuato i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposte.

Dette proposte sono state successivamente vagliate dal Responsabile dell'Area Finanziaria Contabile, il quale, dopo una attenta analisi dei dati contabili, ha espresso il parere favorevole di merito per quanto concerne l'aspetto finanziario incidente ai fini della realizzazione della programmazione del fabbisogno di personale in questione.

La proposta pervenuta interpreta l'esigenza manifestata per tempo dagli Organi di Governo dell'Ente di coniugare il carattere organizzativo-funzionale con la volontà di assicurare la riduzione delle spese di personale, la razionalizzazione e lo snellimento delle strutture burocratico - amministrative.

Si dà atto che il Comune ha approvato con deliberazione G.C. n. 19 del 16.04.2024 il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026; aggiornato con deliberazione di G.C. n. 27 del 08.06.2024.

Si rileva, altresì, che l'Ente ha provveduto ad adempiere a quanto previsto dall'art. 33 del D. Lgs. 165/2001, rilevando l'inesistenza di eccedenze di personale o situazioni di soprannumero.

Il Comune di San Pietro di Caridà, avendo avviato la procedura di riequilibrio pluriennale finanziario ex. art. 243-bis del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., è soggetto al controllo centrale sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale da parte della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali.

Si evidenzia comunque, che al 31.12.2024 l'Ente ha rispettato il limite di cui all'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006, nonché i limiti di cui al D.L. 34/2019, registrando un rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP e spese correnti pari al 27,86%.

❖ **L'organizzazione dell'ente e la gestione dei servizi**

Il Comune di San Pietro di Caridà ha scelto di mantenere, quanto più possibile, in economia la gestione dei servizi espletati, ritenendola maggiormente idonea ad assicurare adeguati livelli di efficacia, efficienza ed economicità in relazione alle esigenze di un piccolo comune. Ad oggi fanno eccezione la gestione del servizio idrico integrato e di igiene urbana. Di seguito la tabella riassuntiva dei servizi gestiti:

Servizi	Forma di gestione
Servizio idrico integrato	In affidamento esterno
Servizi cimiteriali	In economia
Servizio di igiene urbana	In affidamento esterno
Servizio di cura del verde pubblico	In affidamento esterno/ economia
Servizio di illuminazione votiva	In economia
Accertamento e riscossione spontanea tributi	In economia
Manutenzioni stradali	In economia
Manutenzioni delle reti idrica e fognaria	In affidamento esterno
Gestione impianti sportivi	In economia

Si dà atto che con determinazione di Giunta Comunale n. 4 del 03.03.2023, stante la ristrettezza di risorse umane e il protrarsi della vacanza al vertice dell'allora area tecnica-amministrativa, si è disposta una temporanea rimodulazione dell'assetto organizzativo in due macro-aree, tutt'ora mantenuto:

-) Area Tecnica;
-) Area Economico-Finanziaria-Tributaria-Amministrativa.

❖ **Fabbisogno di personale e dotazione organica**

La programmazione del fabbisogno di personale del Comune di San Pietro di Caridà - per il triennio oggetto della presente relazione - prende atto delle seguenti cessazioni e integrazioni del personale intervenute nell'ultimo quinquennio:

- in data 30/11/2019 è stato collocato a riposo un dipendente comunale di categoria B, p.e. B2
- in data 31/03/2020 è stato collocato a riposo un dipendente appartenente alla categoria C, p.e. C4
- in data 30/04/2020 è stato collocato a riposo un dipendente comunale appartenente alla categoria B, p.e. B7
- in data 30/11/2020 è stato collocato a riposo un dipendente appartenente alla categoria C, p.e. C5
- in data 31/03/2021 è stato collocato a riposo un dipendente comunale - appartenente alla categoria. D, p.e. D6
- In data 01/04/2021 è stata assunta un'unità con profilo istruttore amministrativo - contabile di categoria C, p.e. C1
- In data 01/12/2022 è stata assunta un'unità con profilo istruttore amministrativo - contabile di categoria C, p.e. C1

In considerazione di ciò le scelte organizzative dell'ente nel triennio verteranno sul seguente piano occupazionale:

	Modalità di reclutamento	Durata del contratto	Spesa prevista su base annua	Motivazioni assunzione
ANNUALITA' 2025				
Istruttore direttivo tecnico (Area funzionari ed E.Q. – 18 h settimanali)	Avviso pubblico ex art. 110 comma 1 del D.Lgs. 267/2000	Tempo determinato – proroga contratto già in essere (12 mesi), in scadenza 06.07.2025, sino al 31.12.2025 con facoltà di ulteriore proroga o rinnovo	16.996,66	Ricoprire il relativo posto vacante (apicale) in dotazione organica nelle more di espletare le procedure per ricoprire il medesimo posto a tempo indeterminato
Istruttore direttivo tecnico (Area funzionari ed E.Q. – 18 h settimanali)	Mobilità - concorso pubblico - utilizzo graduatoria di altro ente	Tempo indeterminato	16.996,66	Ricoprire stabilmente il relativo posto vacante (apicale) in dotazione organica
Istruttore direttivo amministrativo-contabile (Area funzionari ed E.Q. – 36 h settimanali)	Progressione tra le aree	Tempo indeterminato	31.855,85 (costo trasformazione passaggio tra aree: 2.664,54)	Ricoprire stabilmente il relativo posto vacante (apicale) in dotazione organica
ANNUALITA' 2026				
Nessuna assunzione prevista.				
ANNUALITA' 2027				
Nessuna assunzione prevista.				

Di seguito la dotazione organica vigente:

Profilo professionale	Inquadramento	Posti	Area organizzativa	Unità di personale	Note
Istruttore direttivo tecnico	Area dei funzionari e dell'EQ	1 (18h)	Tecnica	0,5	Vacante
Istruttore direttivo amministrativo-contabile	Area dei funzionari e dell'EQ	1 (36h)	Econ.-Finan.-Trib.-Amm.	1	Vacante (da ricoprire mediante progressione tra le aree)
Istruttore amministrativo-contabile	Area degli istruttori	1 (36h)	Econ.-Finan.-Trib.-Amm.	1	
Istruttore amministrativo-contabile	Area degli istruttori	1 (36h)	Econ.-Finan.-Trib.-Amm.	1	
Esecutore amministrativo	Area degli operatori esperti	1 (36h)	Econ.-Finan.-Trib.-Amm.	1	
Esecutore amministrativo	Area degli operatori esperti	1 (24h)	Econ.-Finan.-Trib.-Amm.	0,67	
Esecutore tecnico	Area degli operatori esperti	1 (24h)	Tecnica	0,67	
Operatore tecnico	Area degli operatori	3 (24h)	Tecnica	2	
Operatore amministrativo	Area degli operatori	1 (24h)	Econ.-Finan.-Trib.-Amm.	0,67	

Si fa riserva di procedere con successivo atto alla ricognizione e rivisitazione dei profili professionali presenti nella dotazione organica e all'aggiornamento degli stessi in funzione alle necessità di questa Amministrazione

❖ **Quantificazione risorse decentrate**

Le risorse decentrate sono quelle fissate annualmente ai sensi delle attuali norme e non sono previste ulteriori risorse aggiuntive a carico dell'Ente.

❖ **I costi del fabbisogno di personale e la compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica**

I costi complessivi previsti nel triennio 2025-2027 rispettano:

- a) i limiti di cui all'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296);
- b) le disposizioni di cui al D.M. 17.3.2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"

Limiti ex art. 1, commi 557 e seguenti della Legge n. 296/2006

In riferimento ai limiti di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti della Legge n. 296/2006, si ricorda che rientrano nella definizione di spesa di personale le seguenti componenti:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;
- spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel;
- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;
- spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;
- spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni);
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada;
- Irap;
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;
- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando

Per quanto riguarda la spesa prevista nel prossimo triennio vengono riassunti nella tabella che segue:

	MEDIA 2011-2013	PREVISIONE 2025	PREVISIONE 2026	PREVISIONE 2027
SPESE MACROAGGREGATO 101	380.278,35	293.147,38	293.147,38	293.147,38
SPESE MACROAGGREGATO 103				
IRAP MACROAGGREGATO 102	24.249,80	19.664,48	19.664,48	19.664,48
ALTRE SPESE: REISCRIZIONI IMPUTATE ESERCIZIO SUCCESSIVO				

ALTRE SPESE DA SPECIFICARE				
ALTRE SPESE DA SPECIFICARE				
ALTRE SPESE DA SPECIFICARE				
TOTALE SPESE DI PERSONALE (A)		312.811,86	312.811,86	312.811,86
(-) COMPONENTI ESCLUSE (B)	123.192,19	89.461,14	89.461,14	89.461,14
(=) COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA A-B	281.335,96	223.350,72	223.350,72	223.350,72

Limiti ex D.L. 34/2019 e DM 17 marzo 2020

Si rammenta che il D.L. 34/2019 - art. 33 ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali, prevedendo l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale definita dal rapporto tra queste ultime¹ e le entrate correnti².

In attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, di seguito (Tabella 1 - art. 4. c.1 DM 17.3.2020), sono individuati i seguenti valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2:

FASCE DEMOGRAFICHE			
DA	A	VALORE SOGLIA	FASCIA
0	999	29,50%	a
1.000	1.999	28,60%	b
2.000	2.999	27,60%	c
3.000	4.999	27,20%	d
5.000	9.999	26,90%	e

1) impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 d.lgs. 267/2000 (...) al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

2) media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

10.000	59.999	27,00%	f
60.000	249.999	27,60%	g
250.000	1.499.999	28,80%	h
1.500.000	50.000.000	25,30%	i

In relazione alla fascia demografica di appartenenza, il valore soglia del Comune di San Pietro di Caridà, che rileva al 31.12.2024 n. 951 abitanti, risulta pari al 29,50%.

Di seguito si riporta il prospetto di verifica del valore soglia mettendo a rapporto le spese di personale sostenute nell'anno 2024 (di cui al macroaggregato 1.01, unitamente alle spese di cui ai codici di bilancio 1.03.02.12.001; 1.03.02.12.003; 1.03.02.12.999) con la media delle entrate correnti rilevate negli ultimi tre rendiconti approvati, al netto dell'FCDE stanziato nel bilancio di previsione:

ANNO			
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno			
2025			
ANNO VALORE FASCIA			
Popolazione al 31 dicembre	2024	951	a
ANNI VALORE			
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2024	(a)	266.732,39 € (l)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018	(a1)	365.123,02 €	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2022	1.115.840,59 €	
	2023	1.071.772,92 €	
	2024	1.117.357,07 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		1.101.656,86 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2024	144.250,00 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)	957.406,86 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)	27,86%	
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)	29,50%	
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(e)	33,50%	

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI			
ENTE VIRTUOSO			
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < 0 = (d))	(f)	15.702,63 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	282.435,02 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2025	(o)	282.435,02 €

Il Comune di San Pietro di Caridà risulta virtuoso poiché ha registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 27,86%.

Il limite di spesa teorico per il personale da applicare nell'anno 2025 da parte del Comune di San Pietro di Caridà, anche ai fini di nuove assunzioni a tempo indeterminato, è pari, quindi, ad € 282.435,02.

In virtù dei maggiori costi del personale derivanti dai rinnovi contrattuali e risparmi di spesa negli ultimi esercizi legati a temporanee vacanze di posti in pianta organica già coperti al 31.12.2024,

la spesa prevista per il triennio 2025-2027 al netto dell'IRAP, risulta pari a € 293.147,38 per il triennio 2025-2027, che vedranno probabilmente l'Ente a consuntivo collocarsi nella fascia intermedia (rapporto con media entrate correnti previsto al 31% per il 2025). Si ricorda che l'Ente registrava a rendiconto 2019 (prima applicazione dei valori soglia di cui al DM 17.3.2020) un rapporto del 40,39% e risulta pienamente in linea con i valori della soglia di rientro da conseguirsi entro il 2025 del menzionato DM (33,50%).

Limite della spesa di personale flessibile

Ai sensi del vigente art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014, il limite da rispettare è equivalente al tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 dal Comune di San Pietro di Caridà, pari ad € 33.403,71.

Assunzioni a tempo determinato e assegnazioni temporanee

Il Comune, con la presente programmazione, fa espressa riserva di procedere, mediante idonei provvedimenti amministrativi, alle eventuali assunzioni a tempo determinato ovvero alle assegnazioni temporanee che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa, come sopra quantificato, previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, nonché delle altre disposizioni, tempo per tempo vigenti, in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile, con particolare riferimento al rispetto del tetto insuperabile delle spese di personale.

La spesa di personale e il piano dei fabbisogni sopra riportato sono stati elaborati nell'ottica di un generale contenimento dei costi. Sul presente provvedimento sarà espletata la procedura di informazione alle organizzazioni sindacali. Il nuovo piano occupazionale per il triennio 2025-2027, è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale della concorsualità, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al D.P.C.M. 8 maggio 2018 e del D.M. Ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale sarà trasmesso, a cura del responsabile amministrativo, al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano.

Stante la procedura di riequilibrio finanziario pluriennale ex art. 243 bis del TUEL avviata dall'Ente, il presente piano sarà trasmesso anche alla Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali ai fini delle proprie attività di controllo e monitoraggio.