

SEZIONE 03

3.

PIANO
TRIENNALE DEL
FABBISOGNO

VISTO l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75 che al comma 2 reca: "Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica 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 dalla legislazione vigente". E che nel successivo comma 3 reca: "In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima (...)"

VISTE in tal senso le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);

VISTI:

-l'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che prevede che per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, le pubbliche amministrazioni, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

-il comma 6, del citato articolo 6 (...), che ha stabilito che con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni, e che nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;

-il decreto del ministro per la P.A. di concerto con il ministro dell'Economia e finanze, emanato il 30 giugno 2022, che definisce il contenuto del PIAO anche per gli enti di minori dimensioni;

VISTO inoltre il DPR 24 giugno 2022 recante l'individuazione di adempimenti assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, tra i quali figurano il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale e il Piano Triennale delle Azioni Positive;

VISTA la deliberazione GC n.194 del 21/12/2022 avente ad oggetto "Approvazione del PIAO - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n.113/2021;

RILEVATO che il DL n.34/2019 convertito dalla Legge 58/2019 e del relativo DM di attuazione del 17 marzo 2020, ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente evidenziando che la stessa capacità assunzionale dei comuni si misura sulla base delle loro entrate, attraverso un meccanismo che "premia", tra l'altro, gli enti maggiormente virtuosi nella riscossione delle entrate correnti, andando a superare la logica del turnover ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune

A) Fascia demografica	B
B) Valore soglia massima spesa personale	61.777,23
C) Media delle entrate correnti nel triennio 2020/2022 al netto del fondo crediti di dubbia	1.523.501,47
D) Importo soglia massima spesa di personale (27,2% di C)	360.123,23
E) Spesa di personale risultante dall'ultimo rendiconto	449.526,17
F) Spesa di personale del rendiconto 2018	363.282,13

CAPACITA' ASSUNZIONALE

L'art. 33 del D.L. 34/2019 e in sua applicazione il DPCM 17 marzo 2020 ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall'art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L. 114/2014. Tale sistema vede una nuova logica, sostitutiva del turnover, basata su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti dell'ente.

Il rapporto tra spese di personale al lordo di oneri riflessi e al netto dell'IRAP risultati dall'ultimo rendiconto approvato (2022) e la media delle entrate correnti degli ultimi tre esercizi al netto del FCDE a rendiconto 2022 è il seguente:

Spese di personale 2022: € 449.526,17	= 29,51%
Media entrate 2020, 2021, 2022 al netto FCDE 2022: € 1.523.501,47	

Tale valore pari al 29,51% pone l'ente tra i due "valore soglia" secondo la classificazione indicata dal DPCM all'articolo 4, tabella 1 (tra 28,60% e 32,60% per i comuni da 1.000 a 1.900 abitanti).

L'ente essendo tra le due soglie determinate dall'art. 4, comma 1, Tabella 1, del DPCM 17 Marzo 2020, ai sensi dell'art. 4, comma 2, dello stesso DPCM non può incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. Rimane l'obbligo del contenimento del valore medio della spesa di personale del 2011 -2013 pari a € 395.846,26

Da quanto risulta dall'analisi della spesa di personale 2024 ai sensi dell'art. 1, comma 557 seguenti, L. 296/2006 è pari ad € 384.603,99.

Non essendo stato disapplicato l'art. 3 del D.L 90/2014 si ritiene che rimanga la regola del 100% spesa cessati anno precedente.

RICHIAMATI i vigenti riferimenti:

- Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi,
- CCNL Funzioni Locali,
- D.Lgs. n.267/2000,
- D.Lgs. n.165/2001;

CONSIDERATO che la spesa sostenuta per contratti flessibili nel 2009 risulta pari ad € **20.484,80** (art.9, comma 28, del D.L. 78/2010);

CONSIDERATO che l'ente intende utilizzare tale tetto in modo unitario per tutte le forme di assunzioni flessibili, senza operare alcuna distinzione tra le singole forme per come esplicitamente consentito sia dalla Corte Costituzionale sia dalle sezioni riunite di controllo della Corte dei conti;

ASSUNTA l'indicazione ivi contenuta che queste disposizioni valgono come norma di principio per gli enti locali; CONSIDERATA la necessità di rispettare i vincoli complessivi dettati dalla citata disposizione e, nel contempo, per quanto possibile, di non comprimere l'autonomia dell'amministrazione;

ASSUNTO che non vi sono limiti specifici alla spesa per le assunzioni flessibili nel rispetto del tetto del 100% della spesa sostenuta allo stesso titolo nel 2009, salva la necessità del rispetto del tetto complessivo alla spesa del personale ed il rispetto dei termini di approvazione dei bilanci preventivi, consuntivi e consolidati e della trasmissione delle informazioni sui conti consolidati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche, nonché degli altri vincoli dettati dal legislatore alle assunzioni di personale a qualunque titolo;

ASSUNTO che gli oneri per le assunzioni con contratti flessibili di vigili comprese negli specifici piani approvati e finanziati dal Ministero dell'Interno sulla base delle previsioni di cui al D.L. n. 113/2018 vanno al di fuori del tetto di spesa per le assunzioni flessibili;

CONSIDERATA la necessità di attivare per l'anno 2024 le seguenti assunzioni flessibili per lo svolgimento delle seguenti attività:

a) assunzione a tempo determinato di un dipendente Area Dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione Profilo Istruttore Amministrativo Contabile Ex Cat. D1 (dal 01/03/2024 al 31/12/2024) per incarico EQ;

b) assunzione a tempo determinato di un dipendente Area Dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione Profilo Istruttore Amministrativo Contabile Ex Cat. D4 (dal 01/03/2024 al 31/12/2024) per supporto predisposizione rendiconto;

CONSIDERATO che, sulla base delle previsioni di cui all'articolo 36 del D.Lgs. n. 165/2001, le assunzioni flessibili devono essere limitate solamente alla necessità di fare fronte ad esigenze di carattere straordinario e limitato nel tempo;

ASSUNTO che, sulla base delle previsioni del D.Lgs. n. 81/2015, stante la non applicazione alle PA delle previsioni di cui al D.L. c.d. dignità del 2018, il tetto delle proroghe alle assunzioni flessibili è di 5 nel rispetto della durata massima di 36 mesi (comprensivo anche degli eventuali rinnovi), fatta salva la possibilità di allungamento di tale periodo fino a 48 mesi di cui al CCNL 21 maggio 2018, e che esse comprensive anche dei contratti di somministrazione- non devono superare il 20% del personale in servizio a tempo indeterminato, fatta salva la possibilità di incremento di tale valore di cui al CCNL 21 maggio 2018;

DATO ATTO che ci si riserva la possibilità di integrare questa programmazione con eventuali assunzioni ulteriori che si rendessero necessarie per fare fronte ad esigenze che oggi non sono previste;

Per le motivazioni riportate in premessa, che formano parte integrante e sostanziale del presente documento:

SI APPROVA il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale PTFP 2024-2026 quale sezione del PIAO provvisorio 2024-2026, fermo restando il restante contenuto di tale documento di programmazione, secondo le linee di indirizzo del DPCM 8 maggio 2018 di definizione delle dotazioni organiche.

SI DÀ ATTO che il programma assunzionale mantiene il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, e che determina una spesa non superiore a quella prevista dall'art. 4 e 5 del citato DPCM 17 marzo 2020.

SI DÀ ATTO che la programmazione delle risorse umane in funzione degli obiettivi strategici dell'Amministrazione avviene nel rispetto dei limiti previsti dalla vigente normativa, ovvero che la spesa di personale di cui al c.557 – art. 1 – L.292/2006 non supera il valore medio della spesa del triennio 2011/2012/2013 di cui all'art.3, comma 5, D.L. n.90/2014 ed è pari ad € **395.846,26** nonché la spesa per assunzioni a tempo determinato di cui al 100% di quella sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, come previsto dal vigente art.9 c.28 D.L. n.78/2010, è pari ad € **20.484,80**.

SI AUTORIZZA per il triennio 2024-2026 ad effettuare le eventuali assunzioni a tempo determinato, ovvero forme di reclutamento temporaneo quali il ricorso a "scavalchi di eccedenza" ex art. 1 comma 557 L. 311/2004, che si dovessero rendere necessarie solo ed esclusivamente per rispondere ad esigenze di carattere temporaneo o eccezionale dell'Ente.

SI PRECISA che la programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa.

SI TRASMETTE il presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale PTFP 2024-2026 quale sezione del PIAO provvisorio 2024-2026 alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.

SI DÀ ATTO che il presente documento, quale Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale PTFP 2024-2026 quale sezione del PIAO provvisorio 2024-2026, verrà pubblicato nei modi e tempi di legge;

ANNO 2024

unità	profilo professionale	area	modalità di assunzione	tipo di rapporto	costo/ decorrenza	destinazione
1	Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Area finanziaria, Tributi e Persona	Scavalco d'ecceденza ai sensi dell'art 1, comma 557 L.311/2004	Subordinato a tempo determinato fino al 31/12/2024	€ 13.815,18 (10 mesi)	
					ore 12	
2	Istruttore (ex. Cat. C 1)	Area Tecnica, Urbanistica e Lavori Pubblici	Attingimento da graduatorie di altri enti, in subordine selezione unica da elenchi di idonei ai sensi	Subordinato a tempo indeterminato	€ 33.379,6 (annuale)	
					ore 36	
3	Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Area finanziaria, Tributi e Persona	Scavalco d'ecceденza ai sensi dell'art 1, comma 557 L.311/2004	Subordinato a tempo determinato fino dal 15/03/2024 al 15/05/2024	€ 1.195,10 (2 mesi)	
					Ore 6	
4	Istruttore (ex cat C)	Agente di Polizia Municipale	Attingiment o da graduatorie di altri enti, in subordine selezione unica da elenchi di idonei ai sensi	A tempo determinato per n. 2 mesi. Assunzione eseguita a fronte della stipula di convezione con il Comune di Campagnatico volta alla cessione per n. 6 a 24 ore settimanali dell'Agente di Polizia Municipale attualmente alle dipendenze di questo ente.	Euro 3.868,86 (n. 2 mesi) 24 ore	

ANNO 2025

unità	profilo professionale	area	modalità di assunzione	tipo di rapporto	costo	note
	Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Area finanziaria, Tributi e Persona	Attingimento da graduatorie di altri enti, in subordine selezione unica da elenchi di	Subordinato a tempo indeterminato	€ 36.250,45	
					ore 36	
	Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Area Amministrativa, Affari Generali e Vigilanza	Progressione tra aree ordinaria	Subordinato a tempo indeterminato	€ 9.580,59	

				ore 36
--	--	--	--	--------

ANNO 2026

unità	profilo professionale	area	modalità di assunzione	tipo di rapporto	costo	note
-------	-----------------------	------	---------------------------	---------------------	-------	------