

Allegato A) PIAO 2024/2026

*Approvato con deliberazione di
G.C. n° 46 del 11/04/2024*

**MODIFICA E AGGIORNAMENTO DELLA
SOTTOSEZIONE 3.3
“Piano triennale del fabbisogno del personale
2024/2026”**

del

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE**

(PIAO)

2024-2026

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Con la deliberazione della G.C. n° **46 del 11/04/2024** è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione-**PIAO 2024/2026**, redatto in forma semplificata (per gli Enti con meno di 50 dipendenti), ai sensi dell'art. 6 D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 e del DM. 30 giugno 2022, n.132, costituito dalle seguenti Sezioni:

- Sezione 1 – Scheda Anagrafica e analisi del contesto esterno e interno
- Sezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza, che assorbe il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) 2024/2026
- **Sezione 3** – Organizzazione e capitale umano, che assorbe il Piano delle azioni positive (**PAP**) 2024/2026 (Sottosezione 3.1.1) ed il **Piano triennale del fabbisogno del personale 2024/2026 (Sottosezione 3.3)**;

Durante l'esercizio 2024 sono emerse nuove esigenze concernenti il ricorso a contratti di lavoro flessibile e sostituzione di personale a tempo indeterminato. Di conseguenza si è reso necessario apportare modifiche al PIAO 2024/2026 nella sotto-sezione 3.3.2, **relativa ai fabbisogni di personale**. **Resta confermato tutto quanto approvato della precedente versione del PIAO (approvato con G.C. n° 46 del 11/04/2024) con quanto contenuto:**

- nella sottosezione 3.3.1
- nella sottosezione 3.3.2: per la parte relativa alla composizione della dotazione organica dell'Ente, il valore finanziario della dotazione organica, la sostenibilità finanziaria del comune ai fini delle assunzioni a tempo indeterminato, le procedure di stabilizzazione, le progressioni di carriera.

Si conferma che, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 4, comma 3, D.L. n° 101/2013, non sono vigenti presso il Comune di TRECENTA graduatorie per assunzioni a tempo indeterminato per le quali non risultano assunti in servizio i relativi vincitori.

Ai fini dell'applicazione delle procedure della mobilità collettiva, ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. n°165/2001, le Pubbliche Amministrazioni devono procedere annualmente alla rilevazione delle eccedenze di personale per ciascuna area, categoria e profilo professionale. Per quanto concerne l'esito di tale verifica si dà atto che **non sono presenti situazioni di soprannumero e/o di eccedenze di personale**.

L'art. 33 del D.L. n° 34/2019 (Decreto Crescita) introduce importanti novità in materia di regole sulle assunzioni di personale, disponendo che i Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, previa l'adozione dei piani triennali dei fabbisogni di personale **e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, asseverato dall'organo di revisione**, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore ad un "valore soglia", la cui quantificazione è stata demandata a successivo decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città e autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del decreto (quindi entro fine giugno 2019); tale "valore soglia" di virtuosità verrà definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative alle entrate correnti del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione; in sostanza, chi rispetterà il parametro finanziario potrà effettuare assunzioni non più in funzione delle cessazioni intervenute in precedenza, ma con il solo obbligo di rimanere nei rapporti citati.

Il D.M. 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni." (GU Serie Generale n°108 del 27/04/2020), nonché la circolare Ministeriale n° 17102/110/1 – Uff. V - Affari Territoriali - del 08/06/2020, sinteticamente prevedono che:

- le nuove regole in materia di assunzioni e le conseguenti disposizioni in materia di trattamento economico accessorio, come previste dall'art. 33, comma 2, del D.L. n° 34/2019, si applicano ai Comuni con decorrenza 20/04/2020;

- rispetto ai Comuni che prima della predetta data hanno legittimamente avviato procedure assunzionali, in applicazione delle previgenti regole, anche con riguardo ai budget relativi ad anni precedenti, viene chiarito che, con riferimento al solo anno 2020, possono essere fatte salve tali procedure purché:
 - a) siano state effettuate entro il 20/04/2020 le comunicazioni obbligatorie ex art. 34-bis del D.Lgs. n°165/2001;
 - b) le nuove assunzioni siano state previste nei piani triennali dei fabbisogni e loro eventuali aggiornamenti;
 - c) siano state operate le relative prenotazioni nelle scritture contabili, secondo il principio contabile 5.1, paragrafo 1, all. 4/2 al D.Lgs. n° 118/2011;
- per i Comuni che hanno optato per l'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva, secondo l'art. 1, comma 668, della Legge n° 147/2013, e hanno di conseguenza attribuito al gestore l'entrata da Tari corrispettiva e la relativa spesa, la predetta entrata da Tari va comunque contabilizzata tra le entrate correnti, al netto del FCDE di parte corrente, ai fini della determinazione del valore soglia;
- i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia sono tenuti alla certificazione di compatibilità dei piani con la nuova disciplina da parte del Revisore;
- per i Comuni "sotto soglia" possono ritenersi superate le ordinarie facoltà assunzionali basate sul turnover al 100%; infatti, se le condizioni imposte dalla norma risultano soddisfatte, per tali Enti potrà essere possibile incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato, purché nel rispetto del vincolo di contenimento complessivo della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 562 o 557, della Legge n° 296/2006;
- i valori percentuali riportati nella tabella 2 del D.M. rappresentano un incremento annuale sempre rispetto al valore base relativo alla "spesa di personale 2018", per cui la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti. Questo significa che la percentuale del 2022 include quella degli anni precedenti; di conseguenza, la capacità assunzionale del 2022, in termini di incremento della spesa di personale per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, deve considerare anche la spesa per le nuove assunzioni avvenute negli anni precedenti, ossia ogni incremento annuo "assorbe" quello dell'anno precedente;
- i Comuni potranno ora procedere alla sostituzione di personale trasferito per mobilità con una nuova assunzione, nel rispetto dei parametri previsti dall'art. 33, comma 2, del D.l. n° 34/2019 e dal D.M. 17/03/2020. La mobilità non è più neutrale sia in entrata che in uscita;
- l'art. 7, comma 1, del D.M. 17/03/2020 prevede, per gli enti virtuosi, che "la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 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".

3.3.1 DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023:

Alla data del 31/12/2023 l'organico comunale contava n° 13 dipendenti a tempo indeterminato e come segue:

Profilo professionale	Settore Amm.vo/ Finanz. (N. dip.)	Settore Tecnico (N. dip.)	Settore Polizia Locale
Funzionari Elevata Qualificazione	1*		
Istruttori amministrativi	4		
Operatori esperti amministrativi	3		
Agente polizia municipale			1
Istruttore tecnico		1	
Operatori esperti tecnici		2	
Operatori tecnici		1	
Totale dip. in servizio	8	4	1
Totale n. dipendenti	13		

*Dipendente in convenzione al 33,33% area contabile (posizione organizzativa)

3.3.2 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

VERIFICA DELLA SPESA POTENZIALE MASSIMA DELLA PIANTA ORGANICA

Con Decreto 8/05/2018, 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 sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018. Tali linee guida definiscono una metodologia operativa di orientamento a cui tutte le amministrazioni devono aderire in sede di programmazione del fabbisogno delle spese di personale. Esse introducono per la prima volta l’indicatore di “*spesa potenziale massima della pianta organica*”. Tale indicatore risulta così determinato:

- ✓ sulla base della spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato. In tale voce di spesa va indicata distintamente anche quella sostenuta per il personale in comando, o altro istituto analogo. Ciò in quanto trattasi di personale in servizio, sia pure non di ruolo, per il quale l’amministrazione sostiene l’onere del trattamento economico nei termini previsti dalla normativa vigente. La spesa del personale in part-time è da considerare in termini di percentuale di prestazione lavorativa solo se il tempo parziale deriva da assunzione ab origine. Nel caso in cui derivi da trasformazione del rapporto va indicata sia la spesa effettivamente sostenuta sia quella espandibile in relazione all’eventualità di un ritorno al tempo pieno (per evitare il reale congelamento di queste cifre si ritiene di conteggiare le possibili riespansioni da tempo parziale a tempo pieno su situazioni reali di richiesta o di concreta ipotesi);
- ✓ sulla base dei possibili costi futuri da sostenere per il personale assegnato in mobilità temporanea presso altre amministrazioni (in uscita) per valutare gli effetti in caso di rientro;
- ✓ con riferimento alle diverse tipologie di lavoro flessibile, nel rispetto della disciplina ordinamentale prevista dagli articoli 7 e 36 del D.Lgs. n°165/2001, nonché le limitazioni di spesa previste dall’art. 9, comma 28, del D.L. n°78/2010 e dall’art. 14, del D.L. n°66/2014. I rapporti di lavoro flessibile vanno rappresentati in quanto incidono sulla spesa di personale pur non determinando riflessi definitivi sul PTFP;
- ✓ con riferimento ai risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, relativi all’anno precedente, nel rispetto dell’articolo 14, comma 7, del D.L. n°95/2012 (o delle altre norme sul turn-over come quelle per gli enti locali);
- ✓ in ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenuto conto, ove previsti, degli ulteriori limiti connessi a tale facoltà con particolare riferimento ad eventuali tetti di spesa del personale;
- ✓ le spese necessarie per l’assunzione delle categorie protette, pur considerando che, nei limiti della quota d’obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni (cioè tali spese vanno comunque previste nel Piano anche se non hanno effetti sui limiti per quanto riguarda le assunzioni per il rispetto della quota d’obbligo);
- ✓ le spese connesse ad eventuali procedure di mobilità, nel rispetto del D.P.C.M. 20 dicembre 2014, anche con riferimento all’utilizzo della mobilità temporanea (acquisizione di personale in comando, fuori ruolo o analoghi istituti).

Quantificato il costo effettivo a regime della dotazione organica sulla base degli elementi sopra riportati, è necessario procedere al “*raccordo*” o “*conciliazione*” con la norma sul contenimento della spesa di personale, dando evidenza che il costo totale annuo teorico della dotazione organica, vanno aggiunte le spese di personale non già conteggiate nel prospetto della dotazione.

La vigente disciplina di contenimento della spesa di personale è individuata dal combinato disposto tra il comma 557 ed il comma 557-quater, dell’art.1, della legge 27 dicembre 2006 n° 296 secondo il quale gli enti locali devono assicurare il contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013. Le componenti da considerare per il monitoraggio dell’aggregato della spesa di personale ai sensi dell’art. 1, comma 557 della Legge n°296/2006, secondo la Corte dei conti, Sezione Autonomie - Delibera n° 13/2015/SEZAUT/INPR sono le seguenti:

1. retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
2. quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata nell’esercizio successivo (alla luce della nuova contabilità);
3. spese per il proprio personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all’ente;

4. spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile,
5. eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;
6. spese sostenute dall'Ente per il personale, di altri Enti, in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
7. spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del D.lgs. n°267/2000;
8. compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.lgs. n°267/2000;
9. compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 2, del D.lgs. n°267/2000;
10. spese per il personale con contratti di formazione e lavoro;
11. oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
12. spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di polizia municipale ed ai progetti di miglioramento alla circolazione stradale;
13. IRAP;
14. oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;
15. somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando;
16. spese per la formazione e rimborsi per le missioni del personale.

Le componenti escluse nella determinazione dell'aggregato storico della spesa in valore assoluto, da sottrarre all'ammontare complessivo lordo delle spese, secondo la medesima delibera sono le seguenti:

1. spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati;
2. quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata nell'esercizio successivo (principio contabile applicato alla contabilità finanziaria, Allegato A/2 al D.lgs. n°118/2011, punto 5.2 lettera a);
3. spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato, dalla Regione o dalla Provincia, per attività elettorale;
4. spese per la formazione e rimborsi per le missioni del personale;
5. spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
6. spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi gli aumenti delle risorse stabili del fondo).

Nella tabella di seguito riportata, viene illustrato il calcolo della spesa potenziale massima della dotazione organica ed anche compreso il raccordo tra la spesa della dotazione organica con le altre voci che costituiscono il totale del costo delle spese di personale ex art. 1, commi 557, della legge 27 dicembre 2006, n°296.

Allegato al piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026

TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA
COME INDICATO DALLA LINEE DI INDIRIZZO PUBBLICATE SULLA GAZZETTA UFFICIALE 27/07/2018

LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013-ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006 **543.656,05 €**

DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE **ANNO 2024-2026**

	PROFILO PROFESSIONALE	F.T./P.T.	COSTO TABELL.	N. POSTI ATTUALI	STIP.TAB. person. in serv.	previsione cessazioni	posti aggiunti alla dot. organ.	spesa nuove assunz/ maggiori spese	TOT. (in serv - cess + ass)
Pers. in serv. a T.I. compresi comandi/ distacchi	Istruttore (ex cat C5)	100%	€ 25.792,00	2	€ 51.584,00	0	0	0	€ 51.584,00
	Istruttore (ex cat C6)	100%	€ 26.710,00	1	€ 26.710,00	0	0	0	€ 26.710,00
	Istruttore (ex cat C4)	100%	€ 24.872,00	1	€ 24.872,00	0	0	0	€ 24.872,00
	Istruttore (ex cat C3)	100%	€ 24.110,00	1	€ 24.110,00	0	0	0	€ 24.110,00
	Istruttore (ex cat C1)*	100%	€ 22.909,00	1	€ 22.909,00	0	0	0	€ 22.909,00
	Funzionario (ex cat . D1)*	100%	€ 24.927,00	1	€ 24.927,00	0	0	0	€ 24.927,00
	Operatore Esperto (ex cat B7)	100%	€ 23.411,00	1	€ 23.411,00	0	0	0	€ 23.411,00
	Operatore Esperto (ex cat B4)	100%	€ 21.784,00	1	€ 21.784,00	0	0	0	€ 21.784,00
	Operatore Esperto (ex cat B5)	100%	€ 22.150,00	1	€ 22.150,00	0	0	0	€ 22.150,00
	Operatore Esperto (ex cat A4)	100%	€ 20.236,00	1	€ 20.236,00			0,00	€ 20.236,00
Operatore Esperto (ex cat B3)	100%	€ 21.468,00	1	€ 21.468,00				€ 21.468,00	
Operatore Esperto (ex cat B2)	100%	€ 20.646,00	1	€ 20.646,00				€ 20.646,00	
			304.807,00	13	304.807,00				304.807,00

ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE

(i dati di dettaglio sono contenuti nella tabella che riassume le spese di personale - art. 1 c. 562 l. 296/2006)

	spese stimate
altre tipologie di lavoro flessibile (c. 557)	30.000,00 €
comandi	- €
assunzioni T.D.	- €
assunzioni interinali	- €
altre tipologie di lavoro flessibile	8.000,00 €
fondo trattamento accessorio (ESCLUSI INDENNITA' DI COMPARTO E PROGRESSIONI) + lavoro straordinario	23.000,00 €
retr. posiz. PO	20.500,00 €
retr. RISULTATO PO	6.150,00 €
retr risultato segretario	0,00 €
assegni nucleo familiare	0,00 €
COSTO FONDO PERSEO	1.500,00 €
Buoni pasto	8.000,00 €
Missioni	500,00 €
RITENUTE INPS (EXCPDEL) + TFS + TFR	108.737,00 €
RITENUTE INAIL	3.000,00 €
RITENUTE IRAP	31.000,00 €
costo segretario comunale (quota parte convenzione) (COMPRESA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE)	23.000,00 €
COSTO TOTALE ALTRES SPESE	263.387,00 €
TOTALE COSTO SPESE DI PERSONALE LORDO	568.194,00 €
DIFFERENZIALE DA RINNOVI CONTRATTUALI DIPENDENTI	- 29.300,00 €
DIFFERENZIALE DA RINNOVI CONTRATTUALI SEGRETARIO COMUNALE	- 0 €
TOTALE COSTO SPESE DI PERSONALE NETTO	538.894,00 €

SOSTENIBILITÀ FINANZIARIA DEL COMUNE DI CASALOLDO AI FINI DELL ASSUNZIONI PROGRAMMATE NEL F.T.F.P. 2023/2025

In questa sede, in via previsionale 2024/2026 la spesa di personale si mantiene contenuta nel rispetto della media del triennio 2011-2013, come si evince dal seguente prospetto:

	Media triennio 2011/2013	Previsione 2024	Previsione 2025	Previsione 2026
Spese macroaggregato 1 - Redditi da lavoro dipendente	€ 543.656,05	€ 537.194,00	€ 537.194,00	€ 537.194,00
Spese macroaggregato 3 - Acquisto di beni e servizi		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Irap macroaggregato 2 - Imposte e tasse a carico dell'ente		€ 31.000,00	€ 31.000,00	€ 31.000,00
Spese macroaggregato 9 - Rimborsi personale in convenzione		-	-	-
Spese macroaggregato 4 -Trasferimenti ad altri enti per spese di personale		-	-	-
Totale spese di personale (A)		€ 568.194,00	€ 568.194,00	€ 568.194,00
(-) Componenti escluse (B)		- € 29.300,00	- € 29.300,00	- € 29.300,00
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B Ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006		€ 538.894,00	€ 538.894,00	€ 538.894,00

La programmazione dei fabbisogni deve essere compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020. Alla luce dei dati previsionali disponibili, il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, deve essere garantito nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica.

Sono riportate, di seguito, le tabelle attinenti la sostenibilità finanziaria del Comune di TRECENTA delle assunzioni programmate nel F.T.F.P. 2024/2026.

Le assunzioni programmate saranno effettuate nel rispetto dei vigenti vincoli normativi in materia, mantenendo la spesa di personale entro la soglia consentita dall'art. 33, comma 2, del D.L. n° 34/2019, come di seguito calcolato:

SEZIONE 1 - SPESE DI PERSONALE							
Codici bilancio	2021	2022	2023	2024	2025	2026	
-U.1.01.00.00.000	517.122,41	527.440,34	487.037,49	440.154,00	440.154,00	440.154	
-U1.03.02.12.001;			-				
-U1.03.02.12.002;			-				
-U1.03.02.12.003;			-				
-U1.03.02.12.999.			-				
TOTALE	517.122,41	527.440,34	487.037,49	440.154,00	440.154,00	440.154,00	
SEZIONE 2 - ENTRATE CORRENTI E FCDE							
	2021	2022	2023	2024	2025	2026	
Titolo 1	1.645.111,53	1.785.003,21	1.676.892,39	1.466.000,00	1.477.500,00	1.477.500,00	
Titolo 2	324.284,19	355.592,55	252.981,22	348.000,00	351.000,00	351.000,00	
Titolo 3	498.965,77	274.303,36	502.111,64	655.750,00	620.750,00	620.750,00	
TOTALE ENTRATE	2.468.361,49	2.414.899,12	2.431.895,25	2.469.750,00	2.449.250,00	2.449.250,00	
FCDE (assestato) 2021							
FCDE (assestato) 2022							
FCDE (assestato) 2023			347.100,00				
FCDE (assestato) 2024				37.500,00			
FCDE (assestato) 2025					37.500,00		
SEZIONE 3 - RAPPORTO % SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI							
PIANO TRIENNIO FABBISOGNI PERSONALE		PTFP 23/24/25 rendiconto 2022	PTFP 2023 rendiconto 2023	PTFP 2024 rendiconto 2023	PTFP 2025 rendiconto 2023	PTFP 2026 rendiconto 2024	
Numeratore (SPESE DI PERSONALE ULTIMO)			487.037,49	538.894,00	538.894,00	538.894,00	
Denominatore (MEDIA ENTRATE AL NETTO FCDE)			2.322.685,29	2.425.885,29	2.437.798,42	2.443.583,33	
Percentuale			20,96%	22,16%	22,10%	22,05%	
SEZIONE 4 - NUMERO ABITANTI							
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
N. abitanti al 31.12.	2.629	2.581	2.591	2.568	2.523	2.523	2.523
SEZIONE 5 - (EVENTUALI) RESTI TURN-OVER 5 ANNI ANTECEDENTI 2020					-		
SEZIONE 6 - SPESE DI PERSONALE RENDICONTO 2018				515.765,94	valore di riferimento FISSO per applicazione Tabella 2 Dm 17 marzo 2020		
SEZIONE 7 - PERCENTUALI DI RIFERIMENTO DELL'ENTE - INSERIRE LE PROPRIE % DI RIFERIMENTO							
	2023	2024	2025	2026	2027		
Valore soglia Tabella 1	27,60%	27,60%	27,60%	27,60%	27,60%		
Valore soglia Tabella 3	31,60%	31,60%	31,60%	31,60%	31,60%		
Percentuale Tabella 2	29,00%	30,00%					

Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2021/2022/2023, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2024:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo triennio	2021	2022	2023
Dati da consuntivi approvati	€ 2.468.361,49	€ 2.414.899,12	€ 2.431.895,25
FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2024	€ 37.500,00	€ 37.500,00	37.500,00
Media Entrate al netto FCDE	€ 2.425.885,29		

Spese di personale 2024

€ 538.894,00

= 22,16%

Media entrate netto FCDE (su rendiconto 2023)

€ 2.425.885,29

LA FASCIA DEMOGRAFICA E LA VERIFICA DEL VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DI PERSONALE DI PERTINENZA DELL'ENTE: L'INDICE DI VIRTUOSITA'.

L'art. 3, del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n° 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	34%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	34%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	29%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	27%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	25%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	21%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	15%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	9%	32,80%
i	1500000>	25,30%	4,5%	29,30%

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera c), avendo al 31/12/2022 n° 2.613 abitanti.

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n° 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti;
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024;
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

Sulla base della normativa vigente, questo Ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla **lettera c)** e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al **22,16%** sul rendiconto 2023, **si colloca nella fascia 1 dei comuni virtuosi, poiché** il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della Legge n° 296/2006. L'Ente deve inoltre continuare a rispettare rigorosamente il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 o 562 della legge n°296/2006, con le medesime regole di sempre, ma le **maggiori** assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto di tale limitazione.

IL CALCOLO DELL'INCREMENTO TEORICO ED EFFETTIVO

INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti, è il seguente:

(Media entrate netto FCDE * percentuale tabella 1) – (meno) Spese di personale 2024 =

(€ 2.425.885,29 * 27,60%) -€ 538.894,00 = € 130.650,34

INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2020-2024)

Tuttavia, poiché il legislatore, per gli periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente:

Spese di personale 2018 * Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente =

€515.765,64 * 30% = € 670.495,33

Sulla base delle verifiche effettuate, ai fini della sostenibilità finanziaria, si attesta che:

- le assunzioni programmate nel triennio 2024/2026, relative alla copertura dei posti già previsti in pianta organica e che si renderanno vacanti nel triennio, per collocamento a riposo dei titolari, per eventuali

dimissioni o per altre cause, comprese quelle che riguardano posti di nuova istituzione, devono rientrare nel budget di spesa del personale che sarà possibile incrementare rispetto a quella 2018, ai sensi dell'art. 33 del D.L. n° 34/2019;

- per effetto della normativa richiamata, il nuovo principio per il reclutamento del personale è quello della sostenibilità finanziaria delle assunzioni, che si poggia sul rapporto, fluido, dinamico, di fatto continuamente evolvente, tra spesa di personale ed entrate correnti;
- avendo a riferimento, pertanto, il non superamento del “*valore soglia*” (determinato, a seconda di quale ipotesi ricorre, dalla Tabella 1 o dalla Tabella 2 del decreto attuativo) è possibile assumere liberamente fintantoché non viene superato il “tetto” consentito: un’assunzione fatta in sostituzione di una unità appena cessata vale come qualsiasi altra assunzione programmata, in quanto genera una spesa di personale della quale il comune dovrà tenere conto nel presidiare l’equilibrio complessivo del proprio rapporto di sostenibilità;
- appare ovvio che, se null’altro varia, sostituire un dipendente cessato non sposta gli equilibri nel rapporto di sostenibilità finanziaria e non incrementa la spesa di personale preventivata, anche se la spesa derivante dall’assunzione non è estranea alla regola generale dell’articolo 33 comma 2: esso impone di mantenere la spesa di personale complessiva entro la soglia consentita, tenuto conto di tutto ciò che, per le più varie ragioni, viene a incrementare (o anche a ridurre) la spesa stessa, verificando, al contempo, che le entrate non subiscano riduzioni significative tali da non consentire la sostenibilità finanziaria della spesa.

E’ autorizzata la copertura dei posti previsti nella dotazione organica, in tutti i casi di vacanza degli stessi, a qualsiasi causa, con una delle modalità di assunzione previste dalla Legge e compatibilmente con le norme in materia di assunzione di personale, vigenti nel tempo, nel rispetto delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa di personale, e dei parametri assunzionali, verificati da parte del Servizio Ragioneria, all’atto dell’avvio delle procedure per la relativa assunzione. **Sono autorizzate eventuali assunzioni di lavoro flessibile per la copertura dei posti previsti nella dotazione organica, in caso di vacanza degli stessi, nelle more della copertura a tempo indeterminato, oppure per la sostituzione di personale assente dal servizio,** che dovranno essere disposte nel rispetto della normativa di riferimento per il lavoro flessibile e di contenimento della spesa di personale. Dovranno essere invece autorizzate con specifica deliberazione di modifica/integrazione del PTFP le assunzioni di lavoro flessibile per posti ulteriori rispetto a quelli già previsti nella dotazione organica.

L’Ente si riserva la possibilità di modificare e integrare in qualsiasi momento la programmazione triennale, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse valutazioni di natura organizzativa, funzionali ad un migliore raggiungimento degli obiettivi, provvedendo a modificare la dotazione organica, con riferimento al numero dei posti, ai profili professionali e alle categorie di inquadramento, previa modifica del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale.

Il presente PTFP 2024-2026 è coerente con le esigenze necessarie per l’assolvimento dei compiti istituzionali dell’Ente e con la pianificazione triennale delle attività e della *performance*. Le assunzioni programmate saranno effettuate nel rispetto dei vigenti vincoli normativi in materia, mantenendo la spesa di personale entro la soglia consentita dall’art. 33, comma 2, del D.L. n° 34/2019, nei limiti della spesa media del triennio 2011-2013, di €543.656,05, e nel rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio.

Si ribadisce che non sussistono situazioni di esubero di personale e il rapporto tra abitanti e posti previsti nella dotazione organica (n°14) e la popolazione residente al 31/12/2023 (2523) è pari a un dipendente ogni 180,21 abitanti, e rispetta il rapporto previsto dal DM 18/11/2020, per la stessa classe demografica, pari a 1/166. L’Ente ha adottato il Documento Valutazione Rischi di cui al D.Lgs n. 81/2008 e, pertanto, non incorre nel divieto di cui all’art. 20, comma 1, lett. d), del D.Lgs n° 81/2015.

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2024-2026 a tempo indeterminato

La programmazione che segue scaturisce dal confronto tra le necessità evidenziate dai responsabili di servizio e della Giunta comunale, che hanno svolto una attenta ed approfondita analisi sulle necessità dell'Ente finalizzate al miglioramento delle performance a livello di raggiungimento degli obiettivi della direzione politica, con particolare riferimento a quelli riportati nel programma di mandato del Sindaco e, per ogni singolo anno di riferimento, nel DUP 2024/2026.

Le assunzioni programmate di un Funzionario Tecnico e di un Istruttore Agente di Polizia Locale si sono rese necessarie al fine di favorire la crescita e reingegnerizzare dei processi organizzativi in tale settore; in particolare, a fronte delle innumerevoli novità normative nel campo dei diversi servizi comunali che afferiscono al Settore Amministrativo, si ritiene necessario l'immissione di personale con nuove competenze, digitali, tecniche e gestionali, soprattutto per l'attuazione di nuovi progetti, che sono la premessa per il potenziamento ed una maggiore efficienza dei servizi comunali a favore dei cittadini.

Si è convenuto, pertanto, alla programmazione triennale del fabbisogno di personale 2024/2026 come in dettaglio illustrata nei prospetti che seguono; quanto alla relativa spesa che scaturisce da detta programmazione si rimanda ai prospetti analitici allegati alla presente relazione:

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Anno 2024			
Area professionale	Settore	copertura (RETRIBUZIONE LORDA +ONERI RIFLESSI)	modalità di reclutamento
Funzionario (ex categoria D)	Tecnico	Retribuzione annua lorda €24.926,49 Oneri riflessi € 9.404,76 Totale spesa annua <u>€34.331,25</u>	La procedura di reclutamento verrà avviata nell'esercizio 2024.
Istruttore di Polizia Locale (ex categoria C)	Polizia Locale	Retribuzione annua lorda €22.909,10 Oneri riflessi € 8.643,60 Totale spesa annua <u>€31.552,70</u>	La procedura di reclutamento verrà avviata nell'esercizio 2024.
Anno 2025			
Area professionale	Settore	copertura (RETRIBUZIONE LORDA +ONERI RIFLESSI)	modalità di reclutamento
negativo			
Si garantirà, compatibilmente con le norme in materia di spesa di personale e di assunzioni, il turn-over del personale che dovesse cessare.			
Anno 2026			

Area professionale	Settore	copertura (RETRIBUZIONE LORDA +ONERI RIFLESSI)	modalità di reclutamento
negativo			
Si garantirà, compatibilmente con le norme in materia di spesa di personale e di assunzioni, il turn- over del personale che dovesse cessare.			

PROGRESSIONI VERTICALI NEL TRIENNIO 2024/2026

Progressioni tra le aree.

Il nuovo principio stabilisce che:

la modalità di progressione tra aree (o categorie) mediante procedura comparativa si applica per una quota - non superiore al cinquanta per cento - delle posizioni disponibili;

la determinazione della percentuale, nell'ambito del summenzionato limite, è demandata al Piano integrato di attività e organizzazione (per quanto riguarda le pubbliche amministrazioni tenute all'adozione di tale Piano).

La disciplina vigente in precedenza prevedeva invece, in via generale, per l'accesso ad ognuna delle suddette aree il principio del concorso pubblico, con la possibilità di una quota di riserva di posti da destinare al personale interno all'amministrazione - in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno -, quota non superiore al 50 per cento dei posti messi a concorso.

La procedura comparativa prevista dalla novella di cui all'articolo 15, comma 1, CCNL 16/11/2022 si basa:

sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio (o comunque sulle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità);

sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;

sul possesso di titoli o competenze professionali o di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;

Sulla base della programmazione di cui al presente piano, si dà atto che in questo Ente intende procedere alla progressione verticale di una unità dalla categoria A alla categoria B nel corso dell'annualità 2024.