

COMUNE DI MASSINO VISCONTI

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE

Il Piano Triennale di Fabbisogno di Personale è lo strumento con il quale l'Amministrazione definisce e programma le assunzioni di personale, compatibilmente con le risorse finanziarie e con i vincoli normativi in materia, al fine di garantire la gestione ottimale dell'Ente ed una buona qualità dei servizi erogati.

Il Piano illustra la consistenza del personale al 31 dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e da evidenza:

- della capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- della programmazione delle cessazioni dal servizio e della stima della evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di assunzioni, operate anche in base alla diversa organizzazione dell'Ente, dei processi di esternalizzazione/internalizzazione dei servizi, ...
- delle strategie adottate dall'Ente per la copertura del fabbisogno di personale
- della situazione di soprannumero o di eccedenze di personale

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Richiamata la normativa di seguito riportata:

- art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75 che recita:
 1. *le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali;*
 2. *allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e 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 a legislazione vigente;*

3. *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 e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;*
 4. *nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti, Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. (...)*
 6. *le Amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale”;*
- art. 6 – ter del D.Lgs. 165/2001, che recita:
1. *con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali;*
 2. *le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60;*
 3. *con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio Sanitario Nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della Salute;*
 4. *le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni;*
 5. *ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della Funzione Pubblica, La comunicazione*

dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta gironi dalla loro adozione e , in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni”;

- art. 39 c. 1 della Legge 27 dicembre 1997 n. 449 che recita:
“al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968 n. 482”;
- art. 91 D.Lgs. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
 1. *gli Enti Locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disposizioni finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzate alla riduzione programmata delle spese del personale;*
 2. *gli Enti Locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell’articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l’incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze;*
 3. *gli enti locale che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolare profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all’interno dell’ente;*
 4. *per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l’eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all’indizione del concorso medesimo;*
- le “linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche” (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n. 173 del 27.07.2018;
- l’art. 39 comma 2 del D.L. 30 aprile 2019 n. 34 che dispone:
 2. *a decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i 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 al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle dentate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con 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 ed Autonomie Locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglie prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turnover inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018".

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto "misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare le soglie di spesa per nuove assunzioni, anche in deroga al limite derivante dall'art. 1 comma 562 della Legge 296/2006.

Considerato che gli Enti Locali sono chiamati, fin dal 2007, al contenimento della spesa di personale secondo criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e s.m.i., differenziati in base alla tipologia di Ente e alla situazione organizzativa e finanziaria. A tali vincoli si sono successivamente aggiunti quelli relativi al turn.over con conseguente adeguamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale.

In particolare l'art. 1 comma 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della Legge 296/2006 prevedono, per gli Enti soggetti al patto di stabilità, i seguenti vincoli:

- ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti "assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'abito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai

seguenti ambiti prioritari di intervento ---omissis...b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratiche-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;
c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni per le amministrazioni statali"

- comma 557-ter – in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione;
- 557-quater - gli Enti soggetti al Patto di Stabilità (ossia con popolazione superiore a 1.000 abitanti, *"assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale, con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione"*. Il triennio di riferimento risulta pertanto essere il 2011-2013.

Successivi interventi legislativi hanno introdotto vincoli basati sulla "capacità o facoltà assunzionale", disciplinata dall'art. 33 comma 2 del D.L. 30 aprile 2019 n. 34 e dal D.M. 17/03/2020 "misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" che attua le disposizioni del D.L.

Preliminarmente, pare opportuno precisare che nella determinazione della spesa di personale, l'art. 1 comma 557 della L. 296/2006, indica le componenti da considerare e quelle da escludere, come di seguito riportato:

Componenti ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge 296/2006:

Componenti da considerare:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazioni coordinate e continuative, per contratti di somministrazione o altre forme 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 del 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 stradale finanziate con proventi dal 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.

Anche la spesa per il segretario comunale va considerata nell'aggregato spesa di personale ed il relativo costo contribuisce a determinarne l'ammontare.

Componenti da escludere:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (CdC Sezione Autonomie del. 21/2014);
- spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'Interno;
- spese per il personale trasferito dalla Regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondenti assegnate;
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada;
- incentivi per la progettazione (incentivi funzioni tecniche);
- incentivi per il recupero ICI (compresi i fondi erogati ai sensi dell'art. 1 comma 1091 della Legge n. 145 del 30.12.2018)
- diritti di rogito;
- spese per l'assunzione di personale ex dipendente Monopoli di Stato;
- maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3 c. 120 della Legge 244/2007;
- spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (Circolare Ministero Economia e Finanze n. 16/2012);
- altre spese escluse ai sensi di specifiche norme di riferimento;
- spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-nis c. 8 e 9 del D.L. 95/2012.

Componenti ai sensi dell'art. 2 del D.M. 17 marzo 2020

Per spese di personale, ai sensi dell'art. 2 del D.M. 17 marzo 2020, si intendono gli impegni di competenza per tutto il personale dipendente a tempo determinato ed indeterminato, per contratti di collaborazione coordinata e continuativa, per somministrazione di lavoro, per personale di cui all'art. 110 del D.Lgs. 267/2000 nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto di gestione approvato.

Superamento della cosiddetta "dotazione organica"

L'art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'art. 4 del Decreto Legislativo 75/2017 ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" sostituendolo con un valore economico/finanziario di spesa massima sostenibile.

Facoltà assunzionali

Il Comune di Massino Visconti, con popolazione al 31.12.2022 di 1102 abitanti, si colloca nella fascia demografica B definita dall'art. 4 del D.N. 17 marzo 2020. In base alla tabella 1 dell'art. 4 del citato decreto, il valore soglia di massima spesa di personale corrispondente è pari a 28,60%.

TAB. 1 FASCE DEMOGRAFICHE				
DA	A	VALORE PRIMA SOGLIA	VALORE SECONDA SOGLIA	FASCIA
0	999	29,50%	33,50%	a
1.000	1.999	28,60%	32,60%	b
2.000	2.999	17,60%	31,60%	c
3.000	4.999	27,20%	31,20%	d
5.000	9.999	26,30%	30,90%	e
10.000	59.999	27,00%	31,00%	f
60.000	249.999	27,60%	31,60%	g
250.000	1.499.999	28,80%	32,80%	h
1.500.000	50.000.000	25,30%	29,30%	i

Abitanti al 31.12.2022	1.102	
	VALORE SOGLIA	28,60% b

A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i 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 rapportata alle entrate correnti, secondo la definizione dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.

In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4 comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente tabella 2, in coerenza con i piani triennali di fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4 comma 1:

TAB. 2 FASCE DEMOGRAFICHE		VALORI SOGLIA				
DA	A	2020	2021	2022	2023	2024
0	999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
1.000	1.999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
2.000	2.999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%

3.000	4.999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
5.000	9.999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
10.000	59.999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
60.000	249.999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
250.000	1.499.999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
1.500.000	50.000.000	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%
Abitanti al 31.12.2022		1.102				
VALORI SOGLIA		23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%

DETERMINAZIONE CAPACITÀ ASSUNZIONALE

Di seguito viene determinata la capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato del Comune di Massino Visconti ai sensi dell'art. 33 del D.L. 34/2019 e del Decreto 7 marzo 2020.

Abitanti al 31.12.2022	1.102
------------------------	-------

Entrate correnti	
Ultimo rendiconto (2022)	1.070.580,29
Penultimo rendiconto (2021)	1.065.267,95
Terzultimo rendiconto (2020)	1.328.224,09
TOTALE	3.464.072,33
Media delle entrate del triennio	1.154.690,78
FCDE assestato 2022	25.275,29
Media delle entrate al netto del FCDE	1.129.415,49

Nota: le entrate sono state considerate al netto del rimborso da altre p.a. per convenzione segreteria comunale, come specificatamente previsto, unicamente per i Segretari Comunali, nel decreto Ministero dell'Interno del 21 ottobre 2020 "ciascun Comune computa nella spesa, di personale la quota a proprio carico e, chiaramente, il Comune capo-convenzione non rileva tra le entrate i rimborsi ricevuti dagli altri Comuni convenzionati".

Spese di personale	
Ultimo rendiconto (2022)	257.946,13

Nota: per spese di personale si intendono gli impegni complessivi per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per le somministrazioni di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del D.Lgs. 267/2000, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti

capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'Irap, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Rapporto spesa/entrate
22,84%

Prima soglia	Seconda soglia
28,60%	32,60%

Dai conteggi sopra esposti, effettuati secondo la nuova disciplina, risulta che il parametro di spesa di personale su entrate correnti come da ultimo rendiconto approvato, risulta essere pari a 22,84% e risulta pertanto al di sotto del primo "valore soglia" secondo la classificazione indicata dal DPCM consentendo pertanto, considerando solo la presente disciplina, di procedere a nuove assunzioni di personale entro il limite massimo del plafond calcolato con il nuovo valore soglia, ammontante ad € 65.066,70. 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.

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Il Comune di Massino Visconti, all'interno del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione P.I.A.O. 2023-2025, approva e aggiorna il programma triennale di fabbisogno di personale che, pur avendo valenza triennale, deve essere approvato annualmente.

Con Decreto Legge 34/2019, art. 33 ed, in sua applicazione, con DPCM 17 marzo 2020, è stato delineato un metodo di calcolo della capacità assunzionale completamente nuovo rispetto al sistema previgente, come introdotto dall'art. 3 del D.L. 90 del 24.06.2014 convertito in Legge 114 del 11.08.2014 e successive integrazioni.

Il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti dell'Ente. L'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 (convertito in Legge 58/2019), infatti, introduce un nuovo limite non più parametrato alle cessazioni dal servizio nell'anno precedente ma calcolato in base alle spese di personale comprensive di oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, sulle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati. Il limite percentuale così calcolato, differenziato per fascia demografica degli enti, rappresenta la soglia massima di spesa di personale lorda sostenibile, comprensiva di oneri riflessi, All'interno del "valore soglia" gli enti possono assumere rispettando la percentuale massima di incremento ed in coerenza con gli equilibri di bilancio e con la programmazione del fabbisogno di personale.

Con D.M. 17.03.2020 sono stati stabiliti le fasce demografiche ed i relativi valori soglia e le percentuali massime di incremento del personale in servizio per i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia.

Nel corso del 2022 si è proceduto alla sostituzione del personale cessato dal servizio nel biennio 2021/2022, procedendo con le assunzioni di seguito riportate:

- istruttore direttivo tecnico – cat D1 – part time 18 ore settimanali
- istruttore tecnico – cat C1 – full time
- operaio specializzato – cat. B3 – full time

Non si è ancora provveduto alla sostituzione dell'agente di polizia municipale cat. C cessato dal servizio per dimissioni volontarie.

Il Comune di Massino Visconti aggiorna e approva, con il presente atto, il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025, che sostituisce quanto previsto con precedenti provvedimenti, prevedendo la copertura del posto vacante per agente di polizia municipale e dei posti che si renderanno eventualmente vacanti in conseguenza di cessazioni di personale.

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Anno 2023

	PROFILO	MODALITÀ	AREA/SETTORE
Cessazione 2021	C1	Mobilità/concorso/scorrimento graduatorie	Polizia Municipale
Copertura dei posti che dovessero rendersi vacanti per eventuali dimissioni di personale			

Anno 2024

	PROFILO	MODALITÀ	AREA/SETTORE
Copertura dei posti che dovessero rendersi vacanti per eventuali dimissioni di personale			

Anno 2025

	PROFILO	MODALITÀ	AREA/SETTORE
Copertura dei posti che dovessero rendersi vacanti per eventuali dimissioni di personale			

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Anno 2023

	PROFILO	MODALITÀ	AREA/SETTORE
Previsione di attivazione di incarichi a tempo determinato, attraverso l'istituto del cosiddetto "scavalco" secondo le necessità al fine di consentire il regolare funzionamento dell'Ente			

Anno 2024

	PROFILO	MODALITÀ	AREA/SETTORE
Previsione di attivazione di incarichi a tempo determinato, attraverso l'istituto del cosiddetto			

“scavalco” secondo le necessità al fine di consentire il regolare funzionamento dell’Ente

Anno 2025

	PROFILO	MODALITÀ	AREA/SETTORE
Previsione di attivazione di incarichi a tempo determinato, attraverso l’istituto del cosiddetto “scavalco” secondo le necessità al fine di consentire il regolare funzionamento dell’Ente			

Nel reclutamento di nuovo personale, previa verifica di eventuale personale in disponibilità presso gli appositi elenchi, potrà essere utilizzata la procedura ritenuta più idonea (procedura concorsuale, mobilità tra Enti, scorrimento graduatorie di altri Enti).

Le assunzioni a tempo determinato potranno essere utilizzate altresì per la sostituzione di personale temporaneamente assente con diritto alla conservazione del posto.

Nelle assunzioni di personale a tempo determinato, occorre fare riferimento alla particolare normativa vigente, come di seguito riportato:

VINCOLI

- principio generale dell’obbligo di contenimento della spesa di personale - (comma 557 e ss. legge n. 296/2006);
- rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti 50% delle spese sostenute nel 2009) – (art. 9 c. 28 D.L. 78/2010 – Circolare n. 5/2023 Dipartimento Funzione Pubblica – Delibera Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 13/2015)
- media della spesa sostenuta per assunzioni con contratto di lavoro flessibile nel triennio 2007-2009 (art. 9 c. 28 D.L. 78/2010 - Circolare n. 5/2023 Dipartimento Funzione Pubblica – Delibera Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 13/2015)
- spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali (Corte dei Conti Sezione Autonomie delibera n. 1/2017)
- obbligo di verifica, per le assunzioni a tempo determinato di durata superiore a 12 mesi, dell’impossibilità di ricollocare personale pubblico in disponibilità iscritto agli appositi elenchi regionali e ministeriali – (art. 34 D.Lgs. 165/2000 come modificato dall’art. 5 del D.Lgs. 26 giugno 2014 n. 90 convertito con legge 11 agosto 2014 n. 114)

DEROGHE AI VINCOLI DI CUI ALL’ART. 9 C. 28 DEL D.L. 78/2010

- Assunzioni strettamente necessarie per le funzioni di polizia locale, istruzione pubblica e settore sociale – (art. 9 c. 28 D.L. 78/2010 – Corte dei Conti delibera n. 7/2011) – le assunzioni a tempo determinato devono comunque essere contenute nei limiti di spesa sostenuta per le medesime finalità nell’anno 2009;
- Assunzioni per qualsiasi finalità per gli enti in regola con l’obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 dell’art. 1 della legge 296/2006 – (art. 9c. 28 D.L. 78/2010 –

Corte dei Conti delibera n. 7/2011) - le assunzioni a tempo determinato devono comunque essere contenute nei limiti di spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009;

- Assunzioni di personale destinato all'esercizio delle funzioni fondamentali di cui all'articolo 21 comma 3 lettera b) della legge 5 maggio 2009 n. 42 (D.L. n. 216/2011 art. 1 c. 6-bis) – il limite di spesa è quello delle risorse già disponibili nel bilancio degli enti locali a tal fine destinate;

ESCLUSIONI DAI VINCOLI DI CUI ALL'ART. 9 C. 28 DEL D.L. 78/2010

- Assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 110 comma 1 del TUEL (art. 9 c. 28 D.L. 78/2010 come modificato dall'art. 16 c. 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016 n. 113, convertito in Legge n. 160/2016;
- Assunzioni a tempo determinato per la tutela e lo sviluppo dei beni culturali (art. 8 c. 1 D.L. 83/2014);
- Assunzioni a tempo determinato di assistenti sociali nei limiti di un terzo delle risorse attribuite a ciascun ambito territoriale, fermo restando il rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio (art. 1 comma 200 L. 205/2017)

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE ANNO 2022 E PREVISIONE PROGRAMMAZIONE

Cat. Profilo Professionale		Dotazione precedente		Nuove assunzioni Piano occupazionale anno 2023 (B)		Nuova Dotazione	
		(A)				(A+B)	
		F.T.	P.T.	F.T.	P.T.	F.T.	P.T.
D	Istruttore Direttivo Amministrativo	1				1	
	Istruttore Direttivo Contabile	1				1	
	Istruttore Direttivo Tecnico				1		1
	Istruttore Direttivo di P.M.						
C	Istruttore Amministrativo						
	Istruttore Contabile						
	Istruttore Tecnico	1				1	
	Agente di Polizia Locale	1				1	
B	Collaboratore Amministrativo	1				1	
	Collaboratore Tecnico						
	Esecutore Amministrativo						
B3	Esecutore Amministrativo						
	Esecutore Tecnico	1				1	
A	Operatore Tecnico	1				1	
	Operatore Generico						
Totale		7	0	0	1	7	1

Totale unità di personale presenti al 31.12.2022	n. 6
- di cui a tempo indeterminato	n. 6
- di cui a tempo determinato	n. 0
- di cui full time	n. 5
- di cui part time	n. 4

Suddivisione personale al 31.12.2022 nelle categorie di inquadramento:

- personale cat. D	n. 3
- personale cat. C	n. 1
- personale cat. B	n. 1
- personale cat. A	n. 1

VERIFICA SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO ED ECCEDENZIA DI PERSONALE

Con il presente documento si dà altresì atto della ricognizione di cui al comma 1 dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2011, così come sostituito dall'art. 16, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183 (legge di stabilità 2012), la cui inadempienza comporta il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia contrattuale pena la nullità degli atti posti in essere.

Nell'organico del Comune di Massino Visconti non risultano situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente.

VERIFICA RISPETTO ALTRE NORME AI FINI DELLA POSSIBILITÀ DI ASSUMERE

- ai sensi dell'art. 6 comma 1-quinquies del D.L. 115/2016 convertito in Legge 160/2016, L'ente ha approvato il Bilancio di Previsione 2023/2025 ed il rendiconto 2022 ed ha inviato i relativi dati alla BDAP (Banca Dati Amministrazioni Pubbliche);
- l'Ente ha ottemperato agli obblighi di certificazione dei crediti di cui all'articolo 27 comma 9 lettera c) del D.L. 66/2014 convertito in Legge 89/2014;
- l'Ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie ai sensi dell'art. 243 del D.Lgs. 267/2000.

ULTERIORI ELEMENTI

- l'art. 27 comma 9 del D.L. 66/2017 dispone il divieto di assunzioni in caso di mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti (PCC), la Piattaforma è stata attivata.
- l'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2011 prevede che la mancata adozione del Piano delle Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs. 198/2006 determina l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni di personale. Tale piano viene adottato all'interno del PIAO.

CONCLUSIONI

Considerati gli elementi indicati sopra, con il presente atto viene approvato il Piano Triennale di Fabbisogno di Personale per il triennio 2023-2025 che dovrà essere aggiornato annualmente e potrà subire variazioni in relazione a diverse esigenze dell'Ente ovvero per adeguamento ad eventuale variazione della normativa vigente.

Si stabilisce in via generale che le assunzioni di personale previste potranno essere effettuate sia mediante procedure concorsuali che mediante ricorso a mobilità tra Enti o accesso alle graduatorie di altri Enti, ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001, nel rispetto comunque dei vincoli di spesa vigenti.

Inoltre, prima di procedere all'espletamento delle procedure concorsuali, saranno attivate:

- le procedure di mobilità volontaria (mobilità intercompartimentale) ai sensi dell'art. 30 commi 1 e 2-bis del D.Lgs. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni;
- le procedure di mobilità collettiva ai sensi del combinato disposto degli artt. 34 e 34-bis del D.Lgs. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni.

Vengono inoltre autorizzate eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile.

Il piano approvato con il presente atto potrà comunque essere rivisto 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, e sarà comunque soggetto a revisione annuale.