Allegato A) Delibera di giunta comunale n._83_ del _18/7/2024_

"Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024/2026, ricognizione annuale delle eccedenze di personale e programmazione dei fabbisogni di personale."

C O M U N E D I SANTENA

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PARTE INTEGRANTE PIAO 2024/2026

(Art. 6 del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165)

TRIENNIO 2024/2026

Sommario

ASPETTI DI CARATTERE GENERALE ... 3
1. PREMESSA ... 3
2. CONTENUTI ... 3
3. DURATA ... 4
ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE ... 4
1. PREMESSA ... 4
2. SUDDIVISIONE IN AREE/SERVIZI/UFFICI ... 4
3. INCARICHI DEI RESPONSABILI DI AREA ... 6
RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE ... 7
CAPACITÀ ASSUNZIONALE ... 7
1. RIFERIMENTI NORMATIVI ... 7
2. FASCIA DI RIFERIMENTO ... 8
3. POSSIBILITA' MASSIME DI INCREMENTO SPESA DI PERSONALE 2018 ... 11
4. MODALITA' DI CALCOLO ... 11
RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE ... 12
PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE ... 13
1. PREMESSA ... 13
2. VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI ... 13
3. FACOLTA' ASSUNZIONALI A SEGUITO APPLICAZIONE NUOVA NORMATIVA DAL 20.04.2020 FINO AL 31/12/2024 ... 13
4. CAPACITA' ASSUNZIONALE 2025-2026 ... 14
5. ASSUNZIONI OBBLIGATORIE ... 15
PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI 2024/2026 ... 15
RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA ... 19
FORME FLESSIBILI DI ASSUNZIONI ... 19

ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

1. PREMESSA

Il piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta per l'ente:

- **il quadro generale delle esigenze di personale** nel triennio di riferimento, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica. Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento;
- **un adempimento obbligatorio finalizzato alla riduzione programmata delle spese di personale** (*art. 91 comma 1 del D. Lgs 267/2000*). Inoltre, le amministrazioni pubbliche che non provvedono all'adozione del piano ed agli adempimenti connessi non possono assumere nuovo personale (*art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001*);
- **un'attività preliminare all'avvio di tutte le procedure di reclutamento** che l'ente intende attivare per garantire la piena funzionalità dei propri servizi (*art. 35, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001*);
- **il documento organizzativo principale** in ordine:
  - alla definizione dell'assetto organizzativo inteso come assegnazioni dei vari servizi alle unità organizzative primarie (*Aree*);
  - alla organizzazione dei propri uffici attraverso l'indicazione della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai bisogni programmati (*art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001*);
  - all'individuazione dei profili professionali necessari per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente, tenendo conto delle funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, nonché delle responsabilità connesse a ciascuna posizione;
  - alle scelte di acquisizione di personale mediante le diverse tipologie contrattuali previste dall'ordinamento (*tempo indeterminato, lavoro flessibile, ecc.*).

2. CONTENUTI

In relazione alle finalità esplicitate in premessa, i principali contenuti del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024/2026 possono essere così riassunti:

a) **rilevazione delle eventuali eccedenze di personale**, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001;
b) individuazione della **consistenza della dotazione organica** intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i.;
c) **rimodulazione quantitativa e qualitativa della consistenza di personale** in base ai fabbisogni programmati, nel limite del tetto finanziario massimo potenziale;
d) **individuazione dei posti da coprire** e **programmazione del fabbisogno di personale,** nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente**;**
e) evidenza del **rispetto dei vincoli finanziari e degli equilibri di finanza pubblica**, come imposti dalla normativa vigente.

L'assetto organizzativo dell'ente è in fase di evoluzione, una prima riorganizzazione viene approvata con il presente documento nell'apposita sezione dell'organigramma. Tale riorganizzazione è finalizzata alla razionalizzazione degli apparati amministrativi e necessaria per l'ottimale distribuzione delle risorse umane, per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

3. DURATA

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale, ovvero per il periodo 2024 – 2026. Dovrà essere adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. lgs. n. 165/2001 e s.m.i..
La modifica nel corso d'anno del piano è possibile per mutate esigenze dell'Ente o a seguito di intervento normativo.
Il presente piano può essere adeguato a seguito di modifica della nota di aggiornamento del DUP.

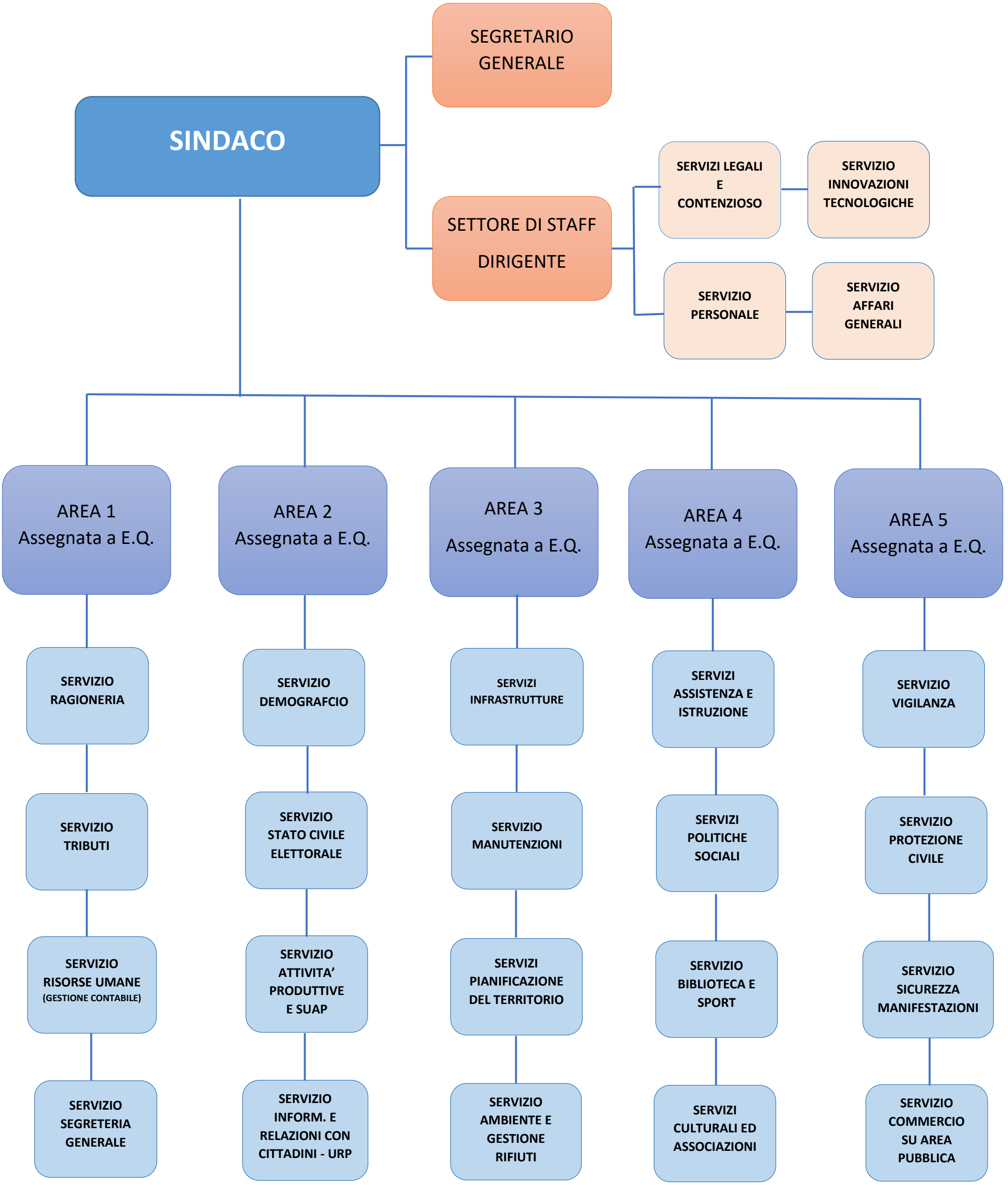
ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

1. PREMESSA

L'organizzazione dell'Ente viene adeguata In relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, da raggiungere in base agli strumenti di programmazione.
La definizione dell'assetto organizzativo fornisce anche la base per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali e di Elevata Qualificazione.

2. SUDDIVISIONE IN AREE/SERVIZI/UFFICI

Le Aree della struttura organizzativa del Comune di Santena sono attualmente articolate nella seguente modalità.



AREA 1 FINANZIARIO: RAGIONERIA-TRIBUTI-RISORSE UMANE-SEGRETERIA GENERALE
AREA 2 CITTADINO E IMPRESE: DEMOGRAFICI-STATO CIVIE-ELETTORALE-ATTIVITA' PRODUTTIVE-URP
AREA 3 SERVIZI TECNICA: INFRASTRUTTURE-MANUTENZIONI-PIANIFICAZIONE E GESTIONE TERRITORIO-AMBIENTE
AREA 4 SOCIO CULTURALE: ASSISTENZA-ISTRUZIONE-POLITICHE SOCIALI-BIBLIOTECA-SPORT-ASSOCIAZIONI-CULTURA
AREA 5 POLIZIA LOCALE: VIGILANZA-PROTEZIONE CIVILE-SICUREZZA MANIFESTAZIONI-COMMERCIO AREA PUBBLICA

ORGANIGRAMMA – COMUNE DI SANTENA

3. INCARICHI DEI RESPONSABILI DI AREA

Al vertice di ciascuna delle aree sopra esposte viene nominato un incaricato di Elevata Qualificazione, è previsto un ufficio di staff con a capo un dirigente al quale, oltre ai compiti sopra riportati, compete la sostituzione delle Elevate Qualificazioni in caso di assenza, come previsto dettagliatamente nel Regolamento degli uffici approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 121 del 13/10/2022.

RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

L'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.
Pertanto, prima di definire il fabbisogno di personale per il triennio 2024/2026, è necessario procedere ad una ricognizione del personale in esubero rispetto alle risorse umane in servizio all'interno delle varie Aree/Servizi/Uffici.
Considerato il personale attualmente in servizio, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, NON si rilevano situazioni di personale in esubero.

CAPACITÀ ASSUNZIONALE

1. RIFERIMENTI NORMATIVI

Il limite di cui all'art1 comma 557 della legge 296/2006 ora coordinato con quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., il quale ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.
Il citato art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i. prevede testualmente: "*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 entrate 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 soglia 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 valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. 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 superiore adottano un percorso di graduale riduzione*

annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore. 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."

Il legislatore ha inteso modificare le regole per le assunzioni di personale superando il vincolo del turnover, basando la capacità assunzionale dei Comuni sul rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, in modo da farsi scaturire un ampliamento delle capacità assunzionali degli enti in linea con il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti; mentre, per le p.a. che superano tale rapporto, non si produce un effetto automatico di blocco delle procedure assunzionali, ma tali enti dovranno darsi un percorso per rientrare, entro il 2025, all'interno di tale rapporto.

Per l'attuazione di tale disposizione, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17/03/2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/04/2020, sono state stabilite le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, entrate in vigore dal 20/04/2020 determinando le fasce demografiche e i valori soglia .

Il suddetto Decreto attuativo, come enunciato nell'art. 1 individua i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione così come successivamente assestato, oltre che le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.

La circolare del ministero della pubblica amministrazione di concerto con il ministero dell'economia e finanza e dell'interno, sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni, del 13.5.2020, pubblicata sulla gazzetta ufficiale n.226 del 11/9/2020 da indicazioni operative sulla modalità di calcolo.

Pertanto a decorrere dal 2021 i comuni che sulla base del dati del 2020, si collocano, anche a seguito della maggior spesa, fra le due soglie, assumono come parametro a cui fare riferimento nell'anno successivo per valutare la propria capacità assunzionale, il rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti registrato nel 2020 calcolato senza tener conto della predetta maggior spesa.

Per gli enti che invece si trovino al di sotto dei valori soglia più bassi è possibile incrementare le proprie spese di personale, che saranno in deroga, ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 per nuove assunzioni con una percentuale crescente dal 2020 al 2024 determinata per fascia demografica.

Verificato che la logica della norma si basa sul concetto di variabilità e il rispetto dei valori di riferimento va garantito sia in sede di bilancio di previsione che di consuntivo dovendo adeguare i valori all'ultimo rendiconto approvato.

Rilevato inoltre che il conteggio della percentuale di riferimento è variabile e che pertanto, aumentando o diminuendo le proprie entrate, è possibile da un anno all'altro modificare la propria percentuale cambiando il regime di riferimento.

2. FASCIA DI RIFERIMENTO

Nello specifico, per il Comune di SANTENA i valori soglia in base ai quali definire le facoltà assunzionali sono i seguenti:

- ✓ La dotazione organica dell'Ente rideterminata, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a Euro **1.676.854,33** (media triennio 2011-2013).

- ✓ Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6, D.P.C.M. 17/03/2020; tabelle 1 e 3:

COMUNE DI	SANTENA
POPOLAZIONE (al 31/12/2023)	10556
FASCIA	F
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27,00%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31,00%

- **Anno di prima applicazione della norma 2018**

Prendendo a riferimento i dati relativi al Rendiconto 2018, approvato con deliberazione C.C. **n.23 del 30/4/2019**, il rapporto tra la spesa personale 2018 e la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati (2016/2018) al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da utilizzare come base risulta essere pari al **22,56%,** come di seguito calcolato:

Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2 D.P.C.M. 17/03/2020

	IMPORTI		**DEFINIZIONI**
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2018	1.529.175,03	A	definizione art. 2, comma 1, lett. a), DPCM 17/03/2020
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2018	7.129.247,80	B = (B1+B2+B3)/3	definizione art. 2, comma 1, lett. b), DPCM 17/03/2020
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2017	6.925.128,98		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2016	6.682.129,03		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2018	132.000,00	C	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		**A /(B-C)%**	**22,56%**

- **Ultimo rendiconto approvato, anno 2023.**

- Prendendo a riferimento gli ultimi dati relativi al Rendiconto 2023, approvato con deliberazione **C.C. n. 17 del 23/04/2024**, il rapporto tra la spesa personale e la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da utilizzare come base risulta essere pari al **19,01%,** come di seguito calcolato:

Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2 D.P.C.M. 17/03/2020:

Accertamento entrate correnti **2021** (titolo I-II-III)	Titolo 1°	€	5.884.144,18
	Titolo 2°	€	647.757,43
	Titolo 3°	€	1.264.692,81
	Totale	**€**	**7.796.594,42**
Accertamento entrate correnti **2022** (titolo I-II-III)	Titolo 1°	€	5.829.064,18
	Titolo 2°	€	908.581,40
	Titolo 3°	€	1.608.967,83
	Totale	**€**	**8.346.613,41**
Accertamento entrate correnti **2023** (titolo I-II-III)	Titolo 1°	€	6.167.347,05
	Titolo 2°	€	963.397,51
	Titolo 3°	€	1.821.069,30
	Totale	**€**	**8.951.813,86**
Media		**€**	**8.365.007,23**

Fondo crediti dubbia esigibilità 2023 PREVISIONE ASSESTATA		**€**	**907.654,88**

Valore entrate correnti da rapportare		**€**	**7.457.352,35**

SPESA PERSONALE 2023 ***Da consuntivo 2023 approvato con delibera CC n.17 del 23/4/2024***	TOTALE (+)	€	1.420.733,09
	Rimborsi spese segreteria (-)	€	3.258,16
	Incentivi utc (-)	€	-
		€	**1.417.474,93**

Rapporto spesa personale entrate correnti		**19,01%**

Raffrontando la predetta percentuale, sia utilizzando come base di calcolo l'anno 2018 che il 2023, con i valori soglia di cui alle tabelle 1 e 3 del D.P.C.M. 17/03/2020, emerge che il Comune di SANTENA si colloca al di sotto del valore soglia "più basso, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del medesimo decreto, può quindi incrementare, secondo una progressione crescente, la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni 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 non superiore al limite inferiore della propria fascia.
Si precisa inoltre che, per gli enti che si trovano al di sotto del valore soglia della percentuale di riferimento, è possibile utilizzare i resti assunzionali degli ultimi 5 anni e l'intero turn over del personale cessato.

Dato atto che la spesa del personale è stata depurata dal rimborso delle spese della convenzione di segreteria da parte degli altri comuni, così come le entrate.
Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33 comma 2 del DL 34/2019, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa.
A partire dal 2021 vengono sterilizzate, ai fini del calcolo delle capacità assunzionali, sia le spese che le entrate dei comuni, delle regioni e delle province per le assunzioni che sono finanziate, anche parzialmente da parte di altri soggetti. Lo prevede l'articolo 57, comma 3 septies, della legge di conversione del d.l. n. 104/2020.
La disposizione stabilisce che le assunzioni finanziate da altri soggetti ed effettuate a partire dal giorno successivo alla data di entrata in vigore della legge di conversione, quindi dal 14 ottobre, siano "neutralizzate" ai fini della determinazione delle capacità assunzionali di cui all'articolo 33 del d.l. n. 34/2019.

3. POSSIBILITA' MASSIME DI INCREMENTO SPESA DI PERSONALE 2018 (ART. 5 COMMA 1)

FASCIA DEMOGRAFICA	2020	2021	2022	2023	2024
F) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	9,0%	16,0%	19,0%	20,0%	21,0%
	137.625,75	244.668,00	290.543,26	321.126,76	336.418,51

2024

SPESA DI PERSONALE 2018	1.529.175,03	A
INCREMENTO MASSIMO CONSENTITO	336.418,51	D
SPESA POTENZIALE MASSIMA	1.865.593,54	A + D

4. MODALITA' DI CALCOLO

Ai fini del calcolo del rapporto, vengono considerati, ai sensi della circolare 08.06.2020, gli impegni riguardanti la spesa di personale complessiva di competenza sui codici del piano finanziario nei macroaggregati BDAP:

- 1.01.01.01.002
- 1.01.01.01.003
- 1.01.01.01.004
- 1.01.01.01.008
- 1.01.01.02.002
- 1.01.02.01.001
- 1.01.02.02.001

Non è stato considerato il codice U1.02.01.01.001 relativo all'IRAP
Per le entrate correnti si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata. Il valore da considerare è quello assestato.

RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE

Nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale, l'Ente procede a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali, come da proposta da parte dei Dirigenti/Responsabili, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale.
In base alle valutazioni attuali, non ci sono previste redistribuzioni tra i diversi Uffici.

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

1. PREMESSA

Sempre al fine di assolvere al meglio i compiti istituzionali, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale, come da proposta da parte dei Dirigenti/Responsabili, viene predisposta la programmazione del fabbisogno di personale 2024/2026, nell'ambito della quale vengono previste le nuove assunzioni a tempo indeterminato, le relative modalità di reclutamento, nonché il ricorso a forme flessibili di lavoro.

2. VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI

Per il triennio 2024/2026 la definizione della programmazione del fabbisogno di personale si interseca con una pluralità di presupposti normativi, il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e, in particolare:

a. aver adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017 (art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001);
b. aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001);
c. aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006), confluito all'interno del PIAO;
d. aver approvato il Piano delle Performance (art. 10, comma 5, D.Lgs. n. 150/2009); per gli Enti Locali, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 ed il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 sono unificati organicamente nel PEG (art. 169, comma 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000), confluito all'interno del PIAO;
e. aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, commi 557 e seguenti della L. n. 296/2006);
f. aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di 30 gg. dal temine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla BDAP (il vincolo permane fino all'adempimento. E' fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi del vincolo);
g. aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati (art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008); il divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento.

Si dà atto altresì di:

- **aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale** (art. 1, commi 557 e seguenti – enti soggetti al patto nel 2015, della L. n. 296/2006) come da attestazione del Responsabile del Servizio finanziario per i singoli anni del triennio;
- **aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato**, nonché i trenta giorni dal temine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009 (secondo le modalità di cui al D.M. 12/05/2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato.

3. FACOLTA' ASSUNZIONALI A SEGUITO APPLICAZIONE NUOVA NORMATIVA DAL 20.04.2020 FINO AL 31/12/2024

Nell'ambito della nuova disciplina di cui all'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., per i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia "più basso" per la fascia demografica di appartenenza (compreso il

Comune di Santena, che si trova al di sotto del 27%), possono 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, fino al 31/12/2024, 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 l. 296/2006.

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

POSSIBILE INCREMENTO MASSIMO DELLA SPESA DI PERSONALE NEL RISPETTO DEL VALORE SOGLIA DEL 27% Art. 4 comma 2 DPCM 17/03/2020	
	IMPORTI
SPESA DI PERSONALE ANNO 2023	1.417.474,93
SPESA MASSIMA DI PERSONALE AL FINE DEL RISPETTO DELLA SOGLIA DEL 27%	**2.013.485,13**
INCREMENTO MASSIMO	**596.010,20**

INCREMENTO CALMIERATO (fino al 31/12/2024)

Il legislatore, per gli periodo 2020-2024, ha stabilito che i comuni virtuosi possono incrementare annualmente la spesa di personale registrata nel 2018 in misura non superiore al valore percentuale indicato nella tabella 2 DM sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia indicato nella tabella 1 DM.
Per l'anno 2024, ultimo anno di validità della tabella 2 art.5 comma 1 del DPCM 17/03/2020, le capacità assunzionali, come sopra riportato, risultano le seguenti:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI ANNO 2024 (ART. 5 COMMA 1)			
SPESA DI PERSONALE 2018	€ 1.529.175,03		Nel 2024 le capacità assunzionali dovranno essere ridotte dell'aumento di spesa degli anni 2020/2021/2022/2023
% DI INCREMENTO	22%		
INCREMENTO COMPLESSIVO CONSENTITO	€ 336.418,51		
SPESA MASSIMA 2024	**€ 1.865.593,54**		
SPESA PERSONALE PREVISTA 2024	**€ 1.756.337,35**		

INCREMENTO EFFETTIVO
A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione:
per il 2024 l'incremento calmierato risulta inferiore all'incremento teorico; il Comune può pertanto procedere ad assunzioni solo entro il valore dell'incremento calmierato di € 1.756.337,35.

4. CAPACITA' ASSUNZIONALE 2025-2026

Considerato che l'art. 5 del D.P.C.M 17 Marzo 2020, prevede che la relativa tabella 2 abbia validità solo fino al 31 dicembre 2024, consegue che dall'anno 2025 i comuni, con un rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti che lo permetta, devono fare riferimento unicamente alla soglia principale determinata dall'art. 4 del D.P.C.M. Tabella 1; fatto salvo quanto previsto dall'art. 7 comma 2 "*I parametri individuati dal presente decreto possono essere aggiornati ogni cinque anni 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."

Tenuto conto che la popolazione del comune di Santena al 31/12/2023 era di 10.556 abitanti, la soglia di massima spesa del personale per questo ente resta il 27% e viene così determinata:

VALORE SOGLIA comuni tra i 10.000 ed i 59.999 abitanti (A)	27%
SPESA DI PERSONALE DA ULTIMO RENDICONTO	€ 1.417.474,93
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	€ 7.796.594,42
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	€ 8.346.613,41
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	€ 8.951.813,86
MEDIA ENTRATE 2021/2023	€ 8.365.007,23
FCDE PREV. ASSESTATA ANNO 2023	€ 907.654,88
MEDIA ENTRATE 2021/2023 – FCDE (B)	**€ 7.457.352,35**
VALORE MASSIMO DELLA SPESA DI PERSONALE PER L'ANNO 2025 (AxB) Salvo verifiche conto consuntivo 2024	**€ 2.013.485,13**

5. ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

La consistenza del personale in servizio del Comune di Santena non presenta scoperture di quote d'obbligo, come risulta dall'ultimo prospetto informativo inviato telematicamente al Centro per l'impiego il 29/1/2024, relativo all'anno 2023, e, pertanto, rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999 e s.m.i..

PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI 2024/2026

Di dare atto che nel 2024, rispetto alla tabella 1 del D.P.C.M. 17/03/2020, il Comune di Santena si colloca al di sotto del valore soglia "più basso, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del medesimo decreto. Gran parte degli incrementi di capacità assunzionali consentite dallo stesso D.P.C.M. non sono state utilizzate.

Per il triennio 2024/2026, oggetto del presente piano, sono previste le seguenti assunzioni:

Situazione assunzioni programmate per l'anno 2023:

- *In considerazione del pensionamento di un istruttore Amministrativo dell'Area 2 - Servizi al cittadino a decorrere dal 1/9/2023 G.M.P., per semplificare l'avvicendamento, il contratto dell'istruttore amministrativo B. E., in servizio presso tale Area verrà trasformato a* ***tempo pieno con decorrenza 1/04/2023. (attività completata)***
- ***N. 1 Istruttore tecnico*** *– Area degli Istruttori (CCNL 16/11/2022) da destinare all'Area 3 - Servizi Tecnici, decorrenza presunta 1/4/2023, considerato l'interesse espresso da un dipendente del comando polizia locale D.M. si procederà alla copertura di tale posto con mobilità interna.* ***(attività completata)***
- ***N. 1 Istruttore tecnico*** *– Area degli Istruttori (CCNL 16/11/2022) da destinare all'Area 3 - Servizi Tecnici, decorrenza presunta 1/12/2023. Si tenterà di procedere alla copertura di tale posto con mobilità interna, mobilità esterna, utilizzo graduatoria altri enti, assunzioni con modalità semplificata o concorso pubblico. Si precisa che le modalità sopra riportate non verranno attuate in ordine cronologico ma secondo criteri che consentano di ottenere risultati adeguati e rapidi per la copertura*

dei servizi. ***(procedura concorsuale completata al secondo tentativo con decorrenza assunzione 5/02/2024 dimissioni con decorrenza)***

- ***N. 1 Istruttore amministrativo*** *– Area degli Istruttori (CCNL 16/11/2022) da destinare all'area 1 – Finanziario, decorrenza presunta 5/09/2023. Si tenterà di procedere alla copertura di tale posto con mobilità interna, mobilità esterna, utilizzo graduatoria altri enti, convenzione con atri enti anche a tempo parziale, assunzioni con modalità semplificata o concorso pubblico. Si precisa che le modalità sopra riportate non verranno attuate in ordine cronologico ma secondo criteri che consentano di ottenere risultati adeguati e rapidi per la copertura dei servizi.* ***(assunzione effettuata decorrenza 5/9/2023)****.*
- ***N. 1 specialista tecnico*** *(Ingegnere/Architetto)* ***a tempo pieno ed indeterminato*** *– Area dei Funzionari della Elevata Qualificazione da destinare all'Area 3 - Servizi Tecnici decorrenza presunta 1/10/2023. Considerato il tentativo di assunzione tramite mobilità già espletato ma non andato a buon fine, si procederà alla copertura del posto tramite utilizzo di graduatoria di altro ente o tramite concorso pubblico****.(assunzione effettuata con decorrenza 1/10/2023)***
- ***N. 1 Agente di Polizia Locale a tempo pieno ed indeterminato*** *- Area degli Istruttori (CCNL 16/11/2022) da destinare all'Area 5 – Polizia Locale, decorrenza successiva al* ***1/10/2023****, in sostituzione della mobilità interna già espletata a decorrere dal 1/04/2023. Si tenterà di procedere alla copertura di tale posto con mobilità interna, mobilità esterna, utilizzo graduatoria altri enti, convenzione con atri enti anche a tempo parziale, assunzioni con modalità semplificata o concorso pubblico. Si precisa che le modalità sopra riportate non verranno attuate in ordine cronologico ma secondo criteri che consentano di ottenere risultati adeguati e rapidi per la copertura dei servizi.* ***(assunzione effettuata con decorrenza 16/10/2023)***
- ***N. 1 Istruttore amministrativo a tempo pieno ed indeterminato*** *– Area degli Istruttori (CCNL 16/11/2022) da destinare all'area 2 – "cittadino ed imprese", decorrenza successiva al* ***1/10/2023*** *per ricoprire la risorsa in pensione dal 1/9/2023. Si procederà alla copertura di tale posto tramite l'utilizzo della graduatoria approvata in via definitiva con determinazione del Dirigente in data 26/7/2023.* ***(assunzione effettuata con decorrenza 16/11/2023)***
- ***N. 1 Istruttore amministrativo a tempo pieno ed indeterminato*** *– Area degli Istruttori (CCNL 16/11/2022) da destinare all'area 1 – Finanziario, decorrenza successiva al* ***1/10/2023*** *per iniziare l'affiancamento di un dipendente prossimo al pensionamento. Si procederà alla copertura di tale posto tramite l'utilizzo della graduatoria approvata in via definitiva con determinazione del Dirigente in data 26/7/2023.* ***(impossibilità di procedere all'assunzione in quanto la graduatoria del concorso è esaurita, assunzione posticipata al 2024).***
- ***N. 1 funzionario amministrativo a tempo pieno ed indeterminato*** *– Area dei Funzionari della Elevata Qualificazione da destinare all'Area Finanziario - servizio segreteria.* ***Assunzione tramite procedure comparative progressione verticale tra aree*** *in base alla disciplina c.d. ordinaria prevista* ***dall'art. 15 del CCNL 16.11.2022****. (****Procedura conclusa e progressione assegnata con decorrenza 1/6/2024****). Trattandosi di progressione verticale l'unico criterio di valutazione previsto è quello di natura documentale, come confermato dalle sentenze 12/2024 del TAR Sicilia, 87/2024 del Tar Lombardia e n. 488/2024 del Tar Campania.*
- ***N. 1 funzionario amministrativo/informatico a tempo pieno ed indeterminato*** *– Area dei Funzionari della Elevata Qualificazione da destinare all'area del settore di staff per i servizi personale e Innovazioni tecnologiche e all'area Finanziaria per il servizio Risorse umane (gestione contabile).* ***Assunzione tramite procedure comparative progressione verticale tra aree*** *in base alla disciplina* ***c.d. in deroga ai sensi dall'art. 13 commi 6-8 del CCNL 16.11.2022****. (****Procedura conclusa e progressione assegnata con decorrenza 1/6/2024****. Trattandosi di progressione verticale l'unico criterio di valutazione previsto è quello di natura documentale, come confermato dalle sentenze 12/2024 del TAR Sicilia, 87/2024 del Tar Lombardia e n. 488/2024 del Tar Campania.*

ANNO 2024

- **N. 1 Istruttore amministrativo a tempo pieno ed indeterminato** – Area degli Istruttori (CCNL 16/11/2022) da destinare all'area 1 – Finanziario, per iniziare l'affiancamento di un dipendente prossimo al pensionamento. Si tenterà di procedere alla copertura di tale posto con mobilità interna, mobilità esterna, utilizzo graduatoria altri enti, convenzione con atri enti anche a tempo parziale, assunzioni con modalità semplificata o concorso pubblico. Si precisa che le modalità sopra riportate

non verranno attuate in ordine cronologico ma secondo criteri che consentano di ottenere risultati adeguati e rapidi per la copertura dei servizi **(assunzione già prevista nel 2023 ma non eseguita in quanto la graduatoria del concorso svolto nel 2023 è stata esaurita)**

- **N.1 Agente di Polizia Locale a tempo pieno ed indeterminato** - Area degli Istruttori (CCNL 16/11/2022) da destinare all'Area 5 – Polizia Locale. Si tenterà di procedere alla copertura di tale posto con mobilità interna, mobilità esterna, utilizzo graduatoria altri enti, convenzione con atri enti anche a tempo parziale, assunzioni con modalità semplificata o concorso pubblico. Si precisa che le modalità sopra riportate non verranno attuate in ordine cronologico ma secondo criteri che consentano di ottenere risultati adeguati e rapidi per la copertura dei servizi (*assunzione effettuata con decorrenza 2/05/2024 presentate dimissioni con decorrenza 1/08/2024 –* ***per mutate esigenze la figura non verrà sostituita nel triennio 2024/2026, salvo variazioni future***).
- **N. 1 funzionario tecnico a tempo pieno ed indeterminato** Area dei Funzionari della Elevata Qualificazione da destinare all'area Tecnica. Si tenterà di procedere alla copertura di tale posto con mobilità interna, mobilità esterna, utilizzo graduatoria altri enti, convenzione con atri enti anche a tempo parziale, assunzioni con modalità semplificata o concorso pubblico. Si precisa che le modalità sopra riportate non verranno attuate in ordine cronologico ma secondo criteri che consentano di ottenere risultati adeguati e rapidi per la copertura dei servizi.
- **N. 1 funzionario amministrativo a tempo pieno ed indeterminato** Area dei Funzionari della Elevata Qualificazione da destinare all'area Finanziaria. ***Assunzione tramite procedure comparative progressione verticale tra aree*** *in base alla disciplina c.d. ordinaria prevista* ***dall'art. 15 del CCNL 16.11.2022****. Trattandosi di progressione verticale l'unico criterio di valutazione previsto è quello di natura documentale, come confermato dalle sentenze 12/2024 del TAR Sicilia, 87/2024 del Tar Lombardia e n. 488/2024 del Tar Campania..*
- **N. 1 funzionario amministrativo a tempo pieno ed indeterminato** – Area dei Funzionari della Elevata Qualificazione da destinare all'Area Socio culturale. ***Assunzione tramite procedure comparative progressione verticale tra aree*** *in base alla disciplina c.d. in deroga ai sensi* ***dall'art. 13 commi 6-8 del CCNL 16.11.2022***.
- **N. 1 Collaboratore Amministrativo –** Area operatori Esperti da destinare All'area Tecnica. Si tenterà di procedere alla copertura di tale posto con mobilità interna, mobilità esterna, utilizzo graduatoria altri enti, convenzione con atri enti anche a tempo parziale, assunzioni con modalità semplificata o concorso pubblico. Si precisa che le modalità sopra riportate non verranno attuate in ordine cronologico ma secondo criteri che consentano di ottenere risultati adeguati e rapidi per la copertura dei servizi.
- **N. 1 Funzionario amministrativo/contabile a tempo determinato,** l'amministrazione si riserva di valutare se procedere ad assunzione a termine o all'utilizzo dell'istituto dello scavalco c.d. "di eccedenza" art. 1, comma 557, l. n. 311/2004, si opterà per la modalità più rapida per raggiungere il risultato (incarico assegnato con l'istituto dello scavalco d'eccedenza) .
- **N. 1 Istruttore amministrativo a tempo determinato** tramite l'istituto dello scavalco c.d. "di eccedenza" art. 1, comma 557, l. n. 311/2004, per sostituite in parte l'assenza di una dipendente per maternità.

ANNO 2025

Nessuna assunzione prevista ad eccezione di eventuali cessazioni che si dovessero verificare nel corso anno o di assunzioni previste nel 2024 e non portate a termine.

ANNO 2026

Nessuna assunzione prevista ad eccezione di eventuali cessazioni che si dovessero verificare nel corso anno.

Le cessazioni che dovessero verificarsi nel corso del triennio, verranno automaticamente ricoperte, senza la necessità di ulteriori modifiche del presente piano.

Nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa di personale, nel triennio 2024/2026 sono comunque consentiti:

- eventuali sostituzioni di personale cessato;
- eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici mediante il ricorso a forme di lavoro flessibile e/o attraverso l'istituto del comando o dell'utilizzo a tempo parziale di personale da altri enti o lavori occasionali nel rispetto dei limiti di cui all'art. 9 comma 28 del DL 78/2010;
- trasferimenti interni di personale, nel rispetto della normativa e dei contratti collettivi vigenti.

La declinazione di "*fabbisogno di personale*" come esplicitata dalle norme introdotte dal D.Lgs. n.75/2017 e dalle linee guida sulla programmazione del fabbisogno approvate dalla Funzione Pubblica con decreto dell'8 maggio 2018 integra e tende a sostituire quella di "*dotazione organica*".

RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA

La spesa annua del personale derivante dalla programmazione delle assunzioni di cui al presente provvedimento non supera la spesa massima potenziale rideterminata ai sensi dell'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 296/2006 e s.m.i. (**Euro 1.676.854,33**), così come risulta da attestazione del responsabile dei servizi finanziari depositata agli atti.

Si dà atto che la spesa per il personale in servizio e quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente per gli anni 2024/2025/2026, non supera l'incremento massimo annuale consentito nei termini percentuali indicati nella Tabella 2 (art. 5 D.P.C.M.), nonché il valore soglia massimo di riferimento indicato nella Tabella 1 ("valore soglia più basso"), come di seguito dimostrato:

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO **2024**	1.756.337,35	B
SPESA POTENZIALE MASSIMA	1.865.593,54	A + D
DIFFERENZA TRA LA SPESA POTENZIALE E QUELLA EFFETTIVA	**109.256,19**	(A+D)-B> 0

FORME FLESSIBILI DI ASSUNZIONI

Alla luce del parere della corte dei Conti SSRR 1/2017 che consente agli enti, che non abbiano sostenuto nel triennio 2009/2011, spese per forme flessibili di lavoro, di poter derogare ai limiti di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, per comprovate esigenze di garantire i servi ai cittadini; l'importo determinato nel 2018 di € 10.000,00, costituisce il parametro per gli esercizi successivi. L'ente. Si valuteranno le modalità di un eventuale utilizzo della somma per assunzioni a tempo determinato, attraverso incarichi di lavoro interinale o occasionale.

Qualora l'ente divenga titolare di interventi previsti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) si riserva la facoltà di procedere al reclutamento di personale a tempo determinato in deroga ai limiti dettati:

- dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 – Limiti di spesa lavoro flessibile;
- dall'art. 33, comma 2, D.L. n. 34/2019 – Limiti capacità assunzionali;
- art. 1, commi 557 e 562, L. n. 296/2006 – Limiti di spesa complessiva del personale.

Le eventuali assunzioni per dare attuazione ai progetti del Pnrr, non a carico del piano stesso, potranno essere effettuate entro il tetto previsto, dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (al netto dell'Fcde stanziato nel preventivo), per una percentuale distinta per fascia demografica.