

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE A LIVELLO TRIENNALE E ANNUALE

QUADRO LEGISLATIVO DI RIFERIMENTO SUL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Le norme assunte a riferimento nella redazione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFB) si riassumono come di seguito:

- articolo 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, il quale stabilisce che, 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 12 marzo 1999, n. 68;
- articolo 89 del d.lgs. 267/2000 che prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- articolo 19, comma 8, della legge 448/2001 che prevede per gli enti locali l'adeguamento dei propri ordinamenti ai principi suddetti finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale;
- articolo 2 del d.lgs. 165/2001 il quale stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- articolo 4 del d.lgs. 165/2001 il quale stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 che prevede che 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 dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 che testualmente dispone: "1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.";
- articolo 22, comma 1, del d.lgs. 75/2017, che ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del d.lgs. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;
- Decreto 8/05/2018 con cui il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "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;

- Decreto Legge 30/04/2019 n. 34 “Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi”

- Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione emanato in data 17/03/2020, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, recante “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, serie generale n. 108 del 27/04/2020, che ha fissato al 20 aprile 2020 la data a decorrere dalla quale si applica la suddetta disciplina ai comuni;

- deliberazione della Corte dei Conti Sezione Lombardia, n. 74/2020, secondo cui:

- le assunzioni programmate dopo il 20 aprile 2020 sono sottoposte alla nuova disciplina dell'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019;
- i piani triennali del fabbisogno di personale sono atti programmatori dunque preliminari, pertanto essendo distinti dalle procedure assunzionali non possono determinare con la loro adozione la data per l'individuazione della normativa da applicare alle procedure assunzionali, ed in particolare ai criteri di determinazione della spesa, sottoposta al principio della normativa vigente al momento della procedura di reclutamento;
- in assenza di una disciplina transitoria, alle procedure assunzionali successive al 20 aprile 2020 dovrà essere applicata la nuova normativa di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019, indipendentemente dalla precedente adozione del piano triennale del fabbisogno di personale che si configura come strumento flessibile alla normativa vigente al momento della procedure di reclutamento in materia di spesa di personale.

CALCOLO DELLA SPESA DELLA DOTAZIONE ORGANICA E LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2024/2026

Contenimento della spesa di personale: normativa di riferimento e situazione dell'ente

In materia di contenimento della spesa di personale, l'art. 1, commi 557, - bis e 557- quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, come integrato dall'art. 3, comma 5-bis del Decreto legge 24/6/2014, n. 90, convertito dalla legge 11/8/2014 n. 114, impone il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente; l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti.

E' stata effettuata la verifica della riduzione della spesa di personale di cui all'art. 1 c.557 della Legge 296/2006, calcolata come previsto dal D.L. 90/2014, convertito nella Legge 114/2014 e smi, da tale verifica risulta il rispetto dei limiti di spesa, come previsto nel bilancio di previsione 2024/2026.

Spese per il personale	Media 2011/2013	previsione 2024	previsione 2025	previsione 2026
Spese macroaggregato 101	2.892.318,45	2.547.243,00	2.546.702,57	2.568.126,28
Spese macroaggregato 103	38.853,38	32.000,00	33.280,00	33.945,60
Irap macroaggregato 102	124.184,32	148.650,00	154.596,00	156.822,32
Altre spese da specificare: quota parte personale Unione e Azienda	637.473,92	581.974,60	581.974,60	581.974,60
Totale spese di personale (A)	3.692.830,07	3.309.867,60	3.316.553,17	3.340.868,80
(-) Componenti escluse (B)	227.414,27	99.744,42	114.744,42	114.744,42
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa (C=A-B)	3.465.415,80	3.210.123,18	3.201.808,75	3.226.124,38

SPESE CORRENTI		15.262.329,72	15.290.315,52	15.379.853,92
Incidenza su spesa corrente		21,03%	20,94%	20,98%

Facoltà assunzionali a tempo indeterminato: normativa di riferimento e situazione dell'ente.

- art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali;
- Il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare 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, nonché ad individuare 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.

Le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020.

L'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi in fasce demografiche e dato atto che il Comune di Collecchio si trova nella fascia demografica di cui alla lettera f), avendo n. 14.583 abitanti alla data del 31/12/2021 e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 16,69%, si colloca nella seguente fascia: FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

A norma del DM citato *"I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, 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 le definizioni dell'art. 2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica"*;

Pertanto il Comune di Collecchio può 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 l. 296/2006.

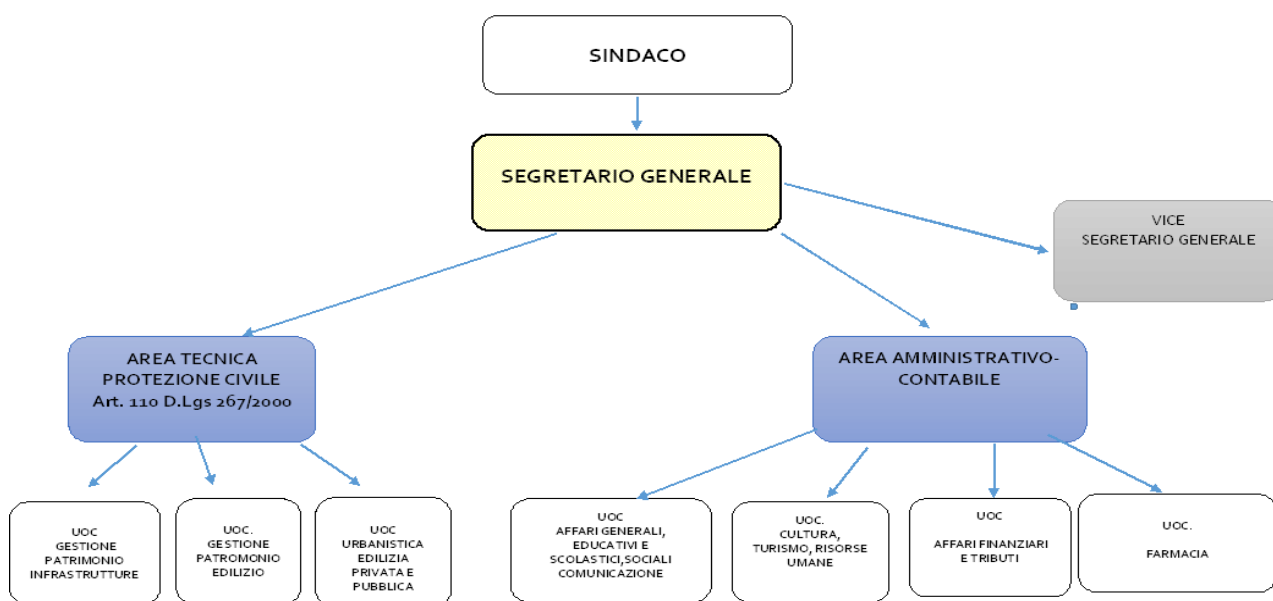
Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti, è il seguente:

	IMPORTI		DEFINIZIONI	
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2022			3.294.216,46	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO 2020	19.067.500,70	18.966.173,77		definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO 2021	19.250.038,17			
ENTRATE RENDICONTO 2022	18.580.982,44			
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2022		636.494,38		
ENTRATE CORRENTI NETTE			18.329.679,39	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI NETTE			17,97%	

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	3.131.662,65	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2024	22,00%	
INCREMENTO ANNUO MASSIMO	688.965,78	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019	-	Art. 5, comma 2
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2024	688.965,78	

Il Comune può assumere entro lo spazio finanziario teorico lordo di € 688.965,68 per il 2024, dando atto che il calcolo è stato effettuato sulla base del valore di previsione 2024 e che la percentuale di incremento come desunta dalla tabella 2 del DM 17/3/2020 è pari al 22%.

Con delibera di Giunta comunale n. 65 del 23/5/2023 si è provveduto a modificare il PIAO e in particolare la macrostruttura dell'ente. Con la medesima delibera è stato approvato il nuovo funzionigramma.



L'art. 6 della DL 80/2021, convertito in L. 113/2021, ha introdotto un nuovo strumento denominato Piano integrato delle attività e organizzazione (PIAO). Il legislatore con l'introduzione del PIAO ha inteso rendere più efficace la capacità di programmazione al fine di migliorare la funzionalità della PA, in particolare per

- Assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa
- Migliorare la qualità dei servizi ai cittadini ed alle imprese
- Procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi (anche in materia di diritto di accesso).

Secondo l'attuale normativa, il PIAO viene adottato entro 30 gg dall'approvazione del bilancio di previsione, pertanto il presente Dup 2024/2026 contiene la programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale a livello triennale ed annuale, compatibilmente con i limiti di spesa e nel rispetto della capacità assunzionali previste dalla legislazione vigente (sopra riportate), tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi.

Per dettaglio e chiarezza ulteriore si riportano i dati sopra esplicitati nelle precedenti tabelle

A) CAPACITA' ASSUNZIONALE dell'ente ai sensi del DM 17.03.2020, come da precedente tabella, è pari a € 688.965,68

B) MARGINI DI SPESA ai fini del rispetto dei limiti di legge

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2024	3.363.383,91				
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2024	688.965,78				
SPESA MASSIMA DI PERSONALE (al 27%)	4.949.013,44				
DIFFERENZA	-896.663,74	DEVE ESSERE < 0 = A 0			

(*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non può superare la spesa massima art. 4, comma 1

C) ESIGENZE DI FUNZIONALITA' da soddisfare e servizi/uffici da potenziare

Si è provveduto ad un'attenta analisi della situazione organizzativa, dotazionale e professionale delle figure presenti attualmente nell'ente, alla verifica delle cessazioni programmate e delle risorse finanziarie disponibili, la programmazione del fabbisogno di personale, ferme restando le indicazioni programmatiche del piano triennale 2023/2025 riguardo agli anni 2024 e 2025, deve rispondere alle seguenti esigenze:

- Sostituzione ed eventuale affiancamento dei dipendenti con profili infungibili che cessano in corso d'anno (operazione neutra dal punto di vista del bilancio e sui parametri finanziari)
- Garantire la coerenza del piano delle assunzioni con la pianificazione strategica ed al PNRR, al fine di inserire nell'amministrazione competenze tecniche ed amministrativo contabili necessarie per sostenere i progetti strategici e l'attuazione del piano triennale delle opere
- Rafforzare la capacità di risposta operativa per tutte le esigenze correlate alla manutenzione ordinaria e straordinaria del patrimonio dell'ente e degli uffici e per il presidio dei servizi esterni, con particolare riguardo a quelli di supporto;
- Rafforzare la risposta operativa dei servizi amministrativi e di relazione con il pubblico rispetto alle mutate esigenze degli utenti;

- Confermare la struttura amministrativa ed operativa del comune articolata in due macroaree di funzionamento (Area Amministrativa e Contabile - Area Tecnica e Protezione Civile); istituzione di figure dirigenziali per la direzione delle citate aree;
- Confermare la presenza di una figura di alta professionalità per la direzione della Farmacia Comunale, considerando la specificità e complessità del settore affidato

FORME LAVORO FLESSIBILE

A seguito delle modifiche normative apportate dal DL 90/2014, convertito nella legge n. 114/2014, "le limitazioni previste dal comma 28 dell'art. 9 del DL 78/2010 non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della legge 27/12/2006 n. 296 e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009".

Il Comune rientra tra gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 dell'art. 1 della legge 27/12/2006 n. 296 e successive modificazioni e pertanto le limitazioni previste dal comma 28 dell'art. 9 del DL78/2010 non vengono applicate, fermo restando che comunque la spesa complessiva per forme di lavoro flessibile non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

La situazione attuale risulta come di seguito indicato:

Limite forme di lavoro flessibile anno 2024/2026	€ 117.089,63
Spese per forme lavoro flessibile previste ed attivate ATTUALMENTE nel bilancio anno 2024	€ 0,00
Totale forme di lavoro flessibile previste 2024	€ 117.089,63

MANSIONI SUPERIORI

Non si ritiene di applicare l'istituto. In caso di necessità si provvederà nell'ambito degli stanziamenti già iscritti nei capitoli di bilancio per le ordinarie spese di personale.

INTEGRAZIONE RISORSE PER CONTRATTAZIONE DECENTRATA (art 79 del CCNL personale non dirigente Comparto Funzioni Locali 16/11/2022)

Si provvederà eventualmente di anno in anno con separato provvedimento e in base alle disposizioni dei nuovi contratti. Resta fermo l'obbligo del rispetto dei limiti attualmente operanti e previsti dall'art. 23, comma 2, del D.L.vo 75/2017".

ASSEGNAZIONE TEMPORANEA DI PERSONALE DI ALTRI ENTI

Non si ritiene di applicare l'istituto; In caso di necessità si provvederà nell'ambito degli stanziamenti già iscritti nei capitoli di bilancio per le ordinarie spese di personale.

I SERVIZI DELL'ENTE

Con delibera di Giunta comunale n. 63 del 23/5/2023 si è provveduto ad approvare il nuovo funzionigramma dell'ente.

LA CESSIONE DI CAPACITA' ASSUNZIONALE ALL'UNIONE PEDEMONTANA PARMENSE

Con delibere di Giunta comunale n. 176/2017, n. 106/2018 e n. 208/2020 è stata ceduta capacità assunzionale all'Unione.