

Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

PREMESSA

L'approvazione della presente sezione "segue" l'intervenuto parere dell'Organo di revisione sulla proposta/schema di allo stesso trasmessa

RIFERIMENTI NORMATIVI:

- articolo 6 del D.L. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1/comma 1 lett. a) del D.P.R. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4/ comma 1 lett. c) del Decreto Ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33/comma 2 del D.L. 34/2019, convertito in Legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei Comuni);
- D.M. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33/comma 2 (definizione dei parametri soglia e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1/comma 557 o 562 della Legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- Linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del D.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

Il Decreto aprile 2019 n. 34 (c.d. "Decreto crescita") ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale per i Comuni, prevedendo il superamento del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Il citato Decreto ha introdotto un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune ed introducendo nuovi ambiti operativi con applicazione agli Enti a decorrere dal 20 aprile 2020 ed in particolare con:

1. specificazione degli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
2. individuazione delle fasce demografiche e dei relativi valori-soglia;
3. determinazione delle percentuali massime di incremento annuale.

Nello specifico l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 prevede infatti 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. ...omissis...".

A seguito di Intesa in Conferenza Stato-Città in data 11 dicembre 2019 e tenuto conto di quanto deliberato dalla Conferenza medesima in data 30 gennaio 2020, è stato adottato il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione (di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno 17 marzo 2020) recante «Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni» disponendo specificatamente l'entrata in vigore del provvedimento a decorrere dal 20 aprile 2020.

A partire dal 2025:

- i Comuni "virtuosi", ovvero quelli che hanno un rapporto di personale sulle entrate correnti al di sotto del "valore soglia" più basso per la fascia demografica di appartenenza, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del richiamato DPCM, in relazione alla fascia demografica di appartenenza (art. 4, comma 2, DPCM; l'incremento graduale rispetto alla spesa di personale 2018, previsto dall'art. 5, comma 1, DPCM, è applicabile, infatti, fino al 31/12/2024);
- i Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del DPCM, applicano un turn over pari al 30% fino al conseguimento del predetto valore soglia; fino al 31/12/2024, tali Comuni 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% (art. 6, commi 1 e 2, DPCM).

Restano invece ferme, per i Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra i valori soglia individuati dalla Tabella 1 e Tabella 3 del DPCM in corrispondenza alla fascia demografica di appartenenza, le disposizioni di cui all'art. 6, comma 3, dello stesso DPCM, secondo cui gli stessi non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

La citata normativa ha superato il tradizionale concetto di dotazione organica prevedendo una nuova visione che, partendo dalle risorse umane effettivamente in servizio, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima dettata dai vincoli assunzionali e dai limiti normativi che, nel caso dell'Amministrazione comunale di Arena Po si sostanziano, per quanto attiene il limite di spesa, nella media della spesa di personale relativa al triennio 2011-2013 (ai sensi dell'art.1/ comma 557 della Legge 296/2006).

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: € 296.616,56 che - per quanto riguarda la capacità assunzionale - colloca il Comune di Artena Po - ai sensi dell'art. 3 lett. d) del D.M. 17/03/2020 - nella fascia demografica "B" (Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti), in relazione ai quali la tabella 1 del D.P.C.M.

17.03.2020 prevede un “valore soglia” pari al 28,60% - come rapporto tra le spese di personale e la media delle entrate correnti accertate negli ultimi 3 esercizi chiusi al netto dello stanziamento definitivo del (FONDO CREDITI DI DUBBBIA ESIGIBILITA’) FCDE del bilancio dell’ultimo esercizio considerato.

La tabella 3 del medesimo D.P.C.M. identifica invece il valore di rientro che, per i comuni classificati in fascia B, è pari al 32,60%. Il rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti dell’ultimo triennio determina 3 possibili e differenti scenari (1 = enti con % al di sotto del valore soglia, 2 = enti con % compresa tra valore soglia e valore di rientro, 3 = enti con % al di sopra del valore soglia). Considerato che il “quadro normativo” in materia di “capacità assunzionali” a tempo indeterminato è stato modificato con il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri — Dipartimento della Funzione Pubblica — (D.M.) 17 marzo 2020, pubblicato sulla G.U. n.108 del 27.04.2020 ed adottato sulla base dell'art. 33/comma 2, D.L. n 34/2019 convertito nella Legge 58/2019.

Nell’anno 2022 è stata assunta un’unità di personale, come da Piano assunzionale anno 2022 e piano triennale dei fabbisogni di personale approvati con la citata deliberazione della Giunta Comunale n. 88 in data 13.12.2021, unità inquadrata nell’area demografica – amministrativa, Area degli Istruttori (da nuovo inquadramento CCNL 2019/2021 del 16.11.2022) ex cat. C - posizione economica C1 - mediante procedura di reclutamento “attingendo” a graduatoria di altro Ente.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 28 del 15.04.2024, esecutiva ai sensi di Legge, è stato approvato il “Piano Integrato di Attività e Organizzazione” c.d. P.I.A.O. 2024/2026; il Piano, alla sottosezione 3.3, ha ad oggetto “Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale”.

Il Comune di Arena Po conta una popolazione residente, al 31.12.2024, di n. 1510 abitanti e pertanto rientra nella fascia demografica dei comuni “da 1000 a 1.999 abitanti” ex art.3/1c. lett. b) del predetto D.P.C.M.

Tabella 1) – art. 4 c. 1 DPCM 17.03.2020

FASCE DEMOGRAFICHE VALORE SOGLIA

a)	Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,6%
----	----------------------------------	-------

Il valore soglia per fascia demografica del rapporto Spesa di personale rispetto alle Entrate correnti, secondo la definizione dell'art. 2, è quindi del 28,60%

A decorrere dal 20 aprile 2020 e fino al 31/12/2024, l'Ente che si colloca al di sotto del valore soglia ex art.4/c.1, può incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, in misura non superiore ai seguenti valori calcolati sulla spesa di personale registrata nel 2018.

A partire dal 2025:

- i Comuni “virtuosi”, ovvero quelli che hanno un rapporto di personale sulle entrate correnti al di sotto del “valore soglia” più basso per la fascia demografica di appartenenza, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore

soglia individuato dalla Tabella 1 del richiamato DPCM, in relazione alla fascia demografica di appartenenza (art. 4, comma 2, DPCM; l'incremento graduale rispetto alla spesa di personale 2018, previsto dall'art. 5, comma 1, DPCM, è applicabile, infatti, fino al 31/12/2024);

- i Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del DPCM, applicano un turn over pari al 30% fino al conseguimento del predetto valore soglia; fino al 31/12/2024, tali Comuni 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% (art. 6, commi 1 e 2, DPCM).

Restano invece ferme, per i Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra i valori soglia individuati dalla Tabella 1 e Tabella 3 del DPCM in corrispondenza alla fascia demografica di appartenenza, le disposizioni di cui all'art. 6, comma 3, dello stesso DPCM, secondo cui gli stessi non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Per il periodo 2020/2024 possono essere utilizzate le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti il 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla tabella 2 del comma 1 e fermo restando il limite di cui alla tabella 1 dell'articolo 4 di ciascuna fascia demografica, se il valore soglia dell'Ente fascia demografica lett. B) del rapporto Spesa di personale rispetto alle Entrate correnti è superiore al 28,60% dovendo l'Ente adottare un percorso graduale di riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore, anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento.

Calcolo capacità assunzionali (art. 323, comma 4, D.L. 34/2019 – D.P.C.M. 17.03.2020)

1. Individuazione dei valori soglia – art. 4, comma 1 e art. 6 – tabelle 1 e 3

Comune di Arena Po

Popolazione al 31.12 1510

Fascia B

Valore soglia più basso 28,60%

Valore soglia più alto 32,60%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (valore soglia più basso)	Tabella 3 (valore soglia più alto)
--------	-------------	-------------------------------------	------------------------------------

A	comuni con meno di		
---	--------------------	--	--

	1.000 abitanti	29,50%	33,5%
--	----------------	--------	-------

B	comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,60%	32,60%
---	------------------------------------	--------	--------

C	comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,60%	31,60%
---	------------------------------------	--------	--------

D	comuni da 3.000 a		
	4.999 abitanti	27,20%	31,20%
E	comuni da 5.000 a		
	9.999 abitanti	26,90%	30,90%
F	comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,00%	31,00%
G	comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,60%	31,60%
H	comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	28,80%	32,80%
I	comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	25,30%	29,30%

2) Calcolo rapporto spesa di personale su entrate correnti – art. 2 (ultimo consuntivo approvato esercizio finanziario 2023)

Entrate correnti calcolate secondo la definizione art. 2, comma 1, lettera b)

Spesa di personale calcolata secondo la definizione dell'art. 2, comma 1 lettera a): impegni di competenza della spesa complessiva, per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art.110 del D. Lgs. 18/8/2000 n. 267, nonché per 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 loro degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP (come indicato nella Circolare del Ministero dell'Interno del 08.06.2020, rilevato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato)

Rendiconto della gestione esercizio finanziario 2023: € 374.939,90

A dedurre (importi non rilevabili ai fini del calcolo delle capacità assunzionali)

- a) IRAP Euro 19.814,42
- b) Importo dei rimborsi ricevuti da altre Amministrazioni per censimento della popolazione e consultazioni elettorali: Euro 1.312,34
- c) Diritti di rogito del Segretario Comunale, incentivi per funzioni tecniche di cui al D. Lgs. 50/2016 e incentivi uffici tributi: Euro 19.852,36

Con deliberazione n. 73/2021, la Corte dei conti, Sez. Lombardia, ha chiarito che le spese sostenute per gli incentivi tecnici non costituiscono spesa per il personale ai fini della determinazione della capacità assunzionale, secondo la nuova normativa dell'art. 33 c.2 del d.l. 34/2019 e s.m.i.

- d) Importi ricevuti da altre Amministrazioni per convenzione di Segreteria. La normativa vigente consente di escludere dalle spese di personale ai fini del calcolo delle capacità assunzionali ex D.M. 17

marzo 2020 solamente quelle sostenute dall'ente a capo di una segreteria convenzionata e rimborsate dagli altri enti convenzionati. Questi ultimi devono aggiungere alla loro spesa di personale la quota rimborsata all'ente capo convenzione pro-quota, sulla base della percentuale indicata in convenzione. L'utilizzo di personale in convenzione ex art. 23, CCNL 16.11.2022, invece, non ha ancora ricevuto una simile previsione normativa. Euro 77.810,16

e) Arretrati anni precedenti (legge di conversione D.L. 79 art. 3 comma 4 ter): Euro 55.243,62

Precisato quanto sotto, con riferimento alla quantificazione della spesa di personale: ai sensi dell'art.3/comma 4-ter della Legge 29 giugno 2022, n. 79 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, recante ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)" pubblicata sulla G.U. 29 giugno 2022, n. 150 "A decorrere dall'anno 2022, per il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58".

Totale spesa di personale netta: Euro 200.907,00

Rapporto spesa di personale / entrate correnti: 14,35%

Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

Ribadito che a partire dal 2025: i Comuni "virtuosi", ovvero quelli che hanno un rapporto di personale sulle entrate correnti al di sotto del "valore soglia" più basso per la fascia demografica di appartenenza, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del richiamato DPCM, in relazione alla fascia demografica di appartenenza.

Entrate correnti risultanti dagli ultimi tre rendiconti approvati (media) Euro 1.399.888,32

% valore soglia per fascia demografica di appartenenza di cui alla tabella 1) 28,60%

Spesa di personale anno 2023 (al netto delle componenti escluse ai fini del calcolo delle capacità assunzionali) Euro 200.907,00

Incremento massimo previsto Euro 199.461,06

Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere:

Condizioni ulteriori per procedere alle assunzioni programmate:

- il rispetto del saldo di finanza pubblica ai fini del pareggio di bilancio ai sensi dell'art.1/commi 463 e seguenti, della Legge 232/2006, sia in termini consuntivi con riferimento all'anno precedente, sia in termini programmatici sul triennio in corso;
- approvazione nei termini di Legge del Bilancio di Previsione, del Rendiconto di gestione e del Bilancio consolidato e successivo invio alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP), ai sensi dell'art. 9/comma 1-quinquies, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160;
- certificazione dei crediti di cui all'art. 9/comma 3-bis del D.L. 29 novembre 2008, n. 185, convertito con modificazioni dalla Legge 28 febbraio 2009, n. 2 e successive modifiche ed integrazioni;
- assenza di situazione strutturalmente deficitaria di cui all'art. 242 del C.D. TUEL (D.lgs. n. 267/2000) e pertanto non essere Ente soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni del personale;

CCNL 2019/2021 Segretari Comunali

Con riferimento alla sottoscrizione, in data 16.07.2024, del CCNL del personale dell'Area Funzioni Locali (dirigenti e segretari) per il periodo 2019/2021 si evidenzia: la nuova disciplina per la retribuzione di posizione non entra subito in vigore, in quanto gli Enti sono tenuti ad adeguare i propri ordinamenti in base alle nuove regole entro il primo giorno del sesto mese successivo a quello di sottoscrizione del CCNL in esame; nelle more continuano a trovare applicazione le disposizioni relative alla maggiorazione della retribuzione di posizione ed al galleggiamento contenute negli articoli: 41 commi 4 e 5 del CCNL 16.05.2001 biennio economico 1998/1999; 107, comma 4 del CCNL 17.12.2020; 1 e 2 del CCNL 22.12.2003 nonché i contenuti dell'allegato a) e dell'art. 1 del CCNL 13.01.2009. Le predette norme sono comunque disapplicate dal primo giorno del sesto mese successivo a quello di sottoscrizione del CCNL 16.07.2024. Con decorrenza dal 31.12.2021 è comunque disapplicato l'art. 107, comma 3, CCNL 17.12.2020. La nuova disciplina della retribuzione di posizione prevede l'erogazione per classi demografiche degli enti entro valori minimi e valori massimi complessivi annui lordi per tredici mensilità: entro tali valori gli Enti determinano, previo confronto a livello di Ente, secondo la disciplina prevista per i dirigenti, la retribuzione di posizione sulla base di criteri di graduazione stabiliti.

In tema di capacità assunzionali, ai sensi dell'art. 3, comma4-ter, del D.L. 36/2022, per il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019/2021 e per i successivi rinnovi contrattuali (quindi anche per il CCNL dell'area funzioni locali sottoscritto il 16.07.2024) la spesa di personale conseguente ai rinnovi contrattuali, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, D.L. 34/2019. Questo significa che ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per l'anno 2025 (con riferimento al rendiconto 2024) occorrerà neutralizzare dalla spesa di personale 2024 gli arretrati contrattuali ed i relativi oneri riflessi, impegnati ed erogati a valere sulla competenza 2024 ma riferiti al periodo 2019/2023. L'adeguamento delle competenze relative all'anno 2024 dovranno essere invece conteggiate nella spesa di personale dell'anno 2024.

Conclusioni:

Il Comune non si trova in situazione di dissesto, è pienamente “virtuoso” rispetto anche ai parametri di “deficitarietà strutturale” normativamente stabiliti, rispetta tutte le disposizioni legislative in materia di assunzioni di personale. Ciò nonostante, posto anche quanto evidenziato nel paragrafo precedente con riferimento alla sottoscrizione ed applicazione del CCNL del 16.07.2024, per quanto attiene alle previsioni di bilancio pluriennale, non è possibile, allo stato attuale, garantire ed attestare il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio in presenza di nuove assunzioni di personale.

Fermo restando che – qualora occorresse procedere ad assunzioni si procederà all'eventuale revisione dei suddetti “parametri, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il periodo 2025/2027 prevede:

Anno 2025

Fabbisogno di personale a tempo indeterminato: Non è prevista nessuna assunzione

Fabbisogno di personale a tempo determinato – lavoro flessibile: possibilità di assumere personale a tempo determinato tramite lo strumento previsto dall'art. 110 del Tuel, accordi/convenzioni con altri Comuni per l'utilizzo a tempo parziale di personale ex art. 1 comma 557 Legge n. 311/2004 e s.m.i., nonché di personale nelle forme e nei modi previsti dalla normativa vigente, nel rispetto dell'art. 9/comma 28 del D.L. n. 78/2010, convertito nella Legge n. 122/2010 e s.m.i. e del vigente CCNL del comparto funzioni locali, nell'importo massimo previsto/consentito per legge.

Compatibilmente con le risorse erogate e disponibili, l'ente si riserva di procedere all'assunzione a tempo determinato di personale necessario all'attuazione del c.d. “PNRR” (art. 1 del D.L. n. 80/ 2021 convertito in L. n. 113/2021 ed art. 31 bis del D.L. n. 152/2021 convertito in L. n. 233/2021), qualora consentito dalla vigente normativa.

Anno 2026

Fabbisogno di personale a tempo indeterminato: Non è prevista nessuna assunzione

Fabbisogno di personale a tempo determinato – lavoro flessibile. Possibilità di assumere personale a tempo determinato tramite lo strumento previsto dall'art. 110 del Tuel, convenzione con altri Comuni per l'utilizzo a tempo parziale di personale art. 1 comma 557 Legge n. 311/2004 e s.m.i., nonché di personale nelle forme e nei modi previsti dalla normativa vigente, nel rispetto dell'art. 9/comma 28 del D.L. n. 78/2010, convertito nella Legge n. 122/2010 e s.m.i. e del vigente CCNL del comparto funzioni locali, nell'importo massimo previsto/consentito per legge, nell'importo massimo di legge.

Compatibilmente con le risorse erogate e disponibili, l'ente si riserva di procedere all' assunzione a tempo determinato di personale necessario all' attuazione del PNRR (art.1 del D.L. n. 80/ 2021 convertito in L. n. 113/2021 ed art.31bis del D.L. n. 152/2021 convertito in L. n. 233/2021), qualora consentito dalla vigente normativa.

Anno 2027

Fabbisogno di personale a tempo indeterminato: Non è prevista nessuna assunzione

Fabbisogno di personale a tempo determinato – lavoro flessibile. Possibilità di assumere personale a tempo determinato tramite lo strumento previsto dall'art. 110 del Tuel, convenzione con altri Comuni per l'utilizzo a tempo parziale di personale art. 1 comma 557 Legge n. 311/2004 e s.m.i., nonché di personale nelle forme e nei modi previsti dalla normativa vigente, nel rispetto dell'art. 9/comma 28 del D.L. n. 78/2010, convertito nella Legge n. 122/2010 e s.m.i. e del vigente CCNL del comparto funzioni locali, nell'importo massimo previsto/consentito per legge, nell'importo massimo di legge.

Compatibilmente con le risorse erogate e disponibili, l'ente si riserva di procedere all'assunzione a tempo determinato di personale necessario all'attuazione del PNRR (art.1 del D.L. n. 80/ 2021 convertito in L. n. 113/2021 ed art.31bis del D.L. n. 152/2021 convertito in L. n. 233/2021), qualora consentito dalla vigente normativa.

In esito alla riclassificazione del personale, che è entrata in vigore il 16.11.2022 con il CCNL 2019/2021, sono state sostituite - nella declinazione della dotazione organica - alle categorie (A, B, C, D), le nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) ed i nuovi profili professionali che sono stati individuati dall'amministrazione al loro interno.

Di quanto sopra riportato si è dato atto nella "1° Nota di Aggiornamento al Documento Unico di programmazione Semplificato – DUPS - 2025/2027" (approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 40 del 27.12.2024).

Come ampiamente ribadito anche in precedenza, il valore soglia è DINAMICO e pertanto viene rideterminato di anno in anno sulla base dei dati aggiornati all'ultimo rendiconto approvato (per quello relativo al 2024 il termine ultimo è fissato al 30.04.2025).

Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

L'Ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33/comma 2, del D. Lgs.165/2001, con esito negativo.

Piano Azioni Positive

Come sopra riportato, nella apposita sottosezione della Sezione 2 del PIAO viene approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità di cui all'articolo 48/comma 1 del D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246";

Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere:

Condizioni ulteriori per procedere alle assunzioni programmate:

- il rispetto del saldo di finanza pubblica ai fini del pareggio di bilancio ai sensi dell'art.1/commi 463 e seguenti, della Legge 232/2006 e successivi modifiche e integrazioni, sia in termini consuntivi con riferimento all'anno precedente, sia in termini programmatici sul triennio in corso;
- approvazione nei termini di Legge del Bilancio di Previsione, del Rendiconto di gestione e del Bilancio consolidato e successivo invio alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP), ai sensi dell'art. 9/comma 1-quinquies, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160;
- certificazione dei crediti di cui all'art. 9/comma 3-bis del D.L. 29 novembre 2008, n. 185, convertito con modificazioni dalla Legge 28 febbraio 2009, n. 2 e successive modifiche ed integrazioni; la sanzione inizialmente prevista dal comma 2 dell'articolo 41 del d.l. n.66/2014 per le amministrazioni che avessero registrato tempi medi di pagamento superiori a 90 giorni nel 2014 e a 60 giorni nel 2015 e consistente nel divieto di procedere ad assunzioni a qualunque titolo, è venuta meno a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n.272/2015 che ha dichiarato la illegittimità costituzionale di tale norma.
- assenza di situazione strutturalmente deficitaria di cui all'art. 242 del C.D. TUEL (D.lgs. n. 267/2000) e pertanto non essere Ente soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni del personale;

Informativa sindacale:

Il presente documento è stato inviato ai sensi dell'art. 4/comma 5, del C.C.N.L. 16/11/2022 alle Organizzazioni sindacali.

Certificazioni del Revisore dei conti:

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33/comma 2 del D.L. 34/2019 - convertito in Legge 58/2019, ottenendone parere positivo espresso sulla Nota di Aggiornamento al DUPS 2025/2027.

La presente sezione verrà inviata alla Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'art. 6-ter del D.lgs. n.165/2001 e come introdotto dal D.lgs. n. 75/2017 e successive modifiche e integrazioni.