

### SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Premesso che:

- l'art.89 del D.Lgs.267/2000 “Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali” prevede che gli enti locali disciplinano, con propri regolamenti l’ordinamento generale degli uffici e servizi che deve prevedere i ruoli, la dotazione organica, la loro consistenza complessiva e i procedimenti di selezione per l’accesso al lavoro
- l'art.91 del D.Lgs. 267/00 prevede che gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio e che sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale;
- l'art.48 del D.Lgs.267/00 prevede che è di competenza della Giunta Comunale l’adozione dei regolamenti degli uffici e dei servizi;

La programmazione del fabbisogno di personale deve assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e i vincoli di finanza pubblica, conformemente alle linee di indirizzo contenute nel Decreto dell’8 maggio 2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, pubblicato in GU n. 178/2018.

L’art. 6 ha introdotto l’obbligo per gli enti di riunificare numerosi strumenti programmatori nel nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione – PIAO, che unirà strumenti quali il piano delle performance, del lavoro agile, della parità di genere, dell’anticorruzione, ecc. Resteranno esclusi solo i documenti di carattere finanziario.

In caso di mancata adozione del PIAO è fatto divieto di erogazione di risultato ai dirigenti che risultano aver concorso alla mancata approvazione del Piano, per omissione o inerzia nell’adempimenti dei propri compiti, oltre che divieto di procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati; è prevista inoltre la sanzione di cui all’art. 19 c. 5 lett. b) del D.L. n. 90/2014.

#### Riferimenti normativi

L’art. 6, commi 2, 3, e 6 del D. Lgs. n 165/2001, come da ultimo modificato con D. Lgs. 25 maggio 2017. n. 75, prevede:

*c. 2: “Allo scopo di ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili a 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’art. 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’art. 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”.*

*c 3: “In sede 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 programmatici e secondo le **linee di indirizzo** di cui all’art. 6-ter, nell’ambito del **potenziale limite finanziario massimo** della medesima e di quanto previsto dall’articolo 2, comma 10-bis, del decreto 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”.*

*c. 4, che “le variazioni delle dotazioni organiche già determinate sono approvate dall’organo di vertice delle amministrazioni in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all’art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modifiche ed integrazioni, e con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale”,*

*c. 4-bis che “la programmazione triennale del fabbisogno di personale e i suoi aggiornamenti sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti, i quali individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture a cui sono preposti”;*

*c. 6: “Le Amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale”.*

Il decreto 08/05/2018 con cui il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche”, necessarie per l’attuazione dell’art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall’art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017 che prevede che:

- **il piano dei fabbisogni deve essere coerente con** l’attività di programmazione generale dell’Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei **vincoli finanziari**, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l’Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali e obiettivi specifici, ai sensi dell’art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009);
- previa analisi delle esigenze, da un punto di vista quantitativo e qualitativo, il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all’individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini. L’eventuale modifica in corso d’anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;
- per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l’organizzazione degli uffici, **la “dotazione organica” non è più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno della legge** o da altra fonte;

Inoltre, in merito alle **assunzioni a tempo indeterminato**

- l’art. 33 c.2 del D.L. 34/2019 convertito con L.58/2019, come modificato dal c. 853, art. 1 L. n. 160/2020, stabilisce:

*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 (omissis) 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 (omissis).*

- **il Decreto Ministeriale 17.03.2020 Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni**, pubblicato in G.U. il 27.05.2020, **che 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 al netto dell’IRAP, 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 **individua 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**, prevedendone l’applicazione ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020. **La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto sopra non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall’art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.**

- la circolare esplicativa del DM 17.03.2020 del Dipartimento Funzione Pubblica specifica alcuni elementi critici della definizione dei due concetti di spesa di personale e di entrate correnti, descrivendo di fatto quali sono i dati di riferimento da inserire nel calcolo;

L'art.1 c.562 della L.296/06 (Finanziaria 2007) e s.m.i. prevede, inoltre, che gli enti non sottoposti al patto di stabilità (**enti con popolazione inferiore a 1.000 abitanti** e Unione dei Comuni), al fine di procedere a nuove assunzioni, devono verificare che la **spesa di personale**, con l'esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, **non deve superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008**;

Per le progressioni di carriera per il passaggio fra Aree/ex categorie a tempo indeterminato (c.d. "progressioni verticali"), l'art. 52, comma 1-bis del d.lgs. 165/2001, come modificato dal d.l. 80/2021, convertito in Legge 06/08/2021, n. 113, dispone che: *"In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno."*

Il Ccnl del Comparto delle Funzione Locali, stipulato in data 16 novembre 2022, con l'articolo 13, commi 6, 7 e 8, nonché con il successivo articolo 15, ha integrato la disciplina delle progressioni di carriera tra le aree di inquadramento del personale del comparto pubblico, consentendo l'applicazione dell'istituto, in via straordinaria e temporanea, a decorrere dalla data di riclassificazione del personale (1° aprile 2023) ed entro il termine ultimo del 31/12/2025;

In particolare le progressioni di cui all'art.13 sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL. senza dover garantire pari concorsi per l'accesso dall'esterno.

La fattispecie introdotta dall'art.13 del contratto collettivo si aggiunge e si affianca, nell'arco temporale di cui sopra, all'ordinaria facoltà, concessa agli enti ai sensi del richiamato art. 52, comma 1-bis, del Tupo, di utilizzare lo strumento della progressione di carriera del personale dipendente quale modalità di copertura di posizioni previste nella programmazione dei fabbisogni di personale, secondo le esigenze e le volontà di ciascuna amministrazione con l'utilizzo del 0,55% del m.s. dell'anno 2018

Per quanto riguarda invece la normativa vigente in merito alle **assunzioni a tempo determinato** o altre forme di flessibilità, compreso assunzioni in convenzione con altri comuni oltre l'orario normale di lavoro, si fa riferimento:

- all'art. 36 Personale a tempo determinato o assunto con forme di lavoro flessibile, con particolare riferimento al comma 2 del D.Lgs 165/01 e s.m.i, che prevede:

*2. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35. I contratti di lavoro subordinato a tempo determinato possono essere stipulati nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;*

- all'art.9, c. 28, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, nel testo modificato con D.L.90/2014 convertito con legge n° 114 del 11 agosto 2014, che prevede:

*A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni ... (omissis) ... possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Le limitazioni previste dal presente comma 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'articolo 1 della legge 27 dicembre 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*

- all'art. 60 -Contratto di lavoro a tempo determinato- del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 che prevede:

*1. omissis*

2. I contratti a termine hanno la durata massima di trentasei mesi e tra un contratto e quello successivo è previsto un intervallo di almeno dieci giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi ovvero almeno venti giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, fermo restando quanto previsto per le attività stagionali.

3. Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Per gli enti che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione.

- Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

- il DL n. 113/2016 che ha inserito l'8° periodo all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, che recita: "Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267".

- diversi pareri di varie Corti dei Conti, fra cui il parere della Corte dei Conti Piemonte n° 147/2014, prevedono che le assunzioni ai sensi dell'art.110 comma 2 sono da computarsi fra le spese di personale che rientrano nei limiti dell'articolo 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78;

#### Dotazione organica e PTFP

Dato atto che con propria deliberazione n.27/2023 questa amministrazione ha approvato ILSEGUENTE PTFP 2023-2025

<b>AREA AMMINISTRATIVA– FINANZIARIA – TRIBUTI</b>			
N	CAT	PROFILO PROFESSIONALE	ASSUNZIONI
1	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO RAGIONERIA – Responsabile dell'area	Manuela Giovanetti
1	B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	Daniela Tambasco
<b>SERVIZI</b>			
1. FINANZIARI: bilanci – contabilità – tributi			
2. GESTIONALI: personale - economato			
3. SEGRETERIA			
<b>AREA SERVIZI DEMOGRAFICI e SERVIZIO POLIZIA LOCALE</b>			
N	CAT	PROFILO PROFESSIONALE	ASSUNZIONI
1	C	ISTRUTTORE/AGENTE DI P.L. Responsabile dell'area Servizi Demografici, con funzioni di Polizia Locale e di supporto autista scuolabus	Sig Rovati Claudio
<b>SERVIZIO POLIZIA LOCALE</b> Gestito in convenzione con altri Comuni - Responsabile tecnico comunale del comune di Canneto Pavese			
1. PUBBLICA SICUREZZA: polizia locale, amministrativa e giudiziaria			
2. COMMERCIO			
<b>AREA SERVIZI DEMOGRAFICI</b> Responsabile ISTRUTTORE/AGENTE DI P.L			
1. DEMOGRAFICI: anagrafe – elettorale – stato civile – servizi cimiteriali – archivi			
2. SOCIALI: servizi sociali – assistenza generica			
3. SCOLASTICI: servizi scolastici-gestione amministrativa			
4. CULTURALI: sport – relazioni con il pubblico – segreteria Sindaco			
<b>AREA TECNICA:</b>			

N 1 TEMPO PARZIALE	CAT D	PROFILO PROFESSIONALE ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO – Responsabile dell'area	ASSUNZIONI POSTO ricoperto mediante ex art.110 c. 1 – Part-time
1	B3	OPERAIO SPECIALIZZATO/AUTISTA SCUOLABUS	Angelo Fanoli
<b>SERVIZI</b>			
1. TECNICI: edilizia privata – territorio - edilizia pubblica – protezione civile – appalti – lavori pubblici			
2. MANUTENZIONE IMMOBILI: manutenzione proprietà comunali – pulizia strade – verde pubblico			
3. SCOLASTICI: servizi scolastici - scuolabus			

### **MODIFICA PIANO TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE ANNO 2023-2025**

Rispetto al PTFP assunto precedentemente questa amministrazione ritiene di rivedere la dotazione organica e il fabbisogno del personale, prevedendo la progressione verticale di un istruttore ex cat. C all'area dei Funzionari ex Cat. D a decorrere indicativamente dal 1 gennaio 2024 ai sensi del sopra citato articolo 13, commi 6, 7 e 8, del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, che consente l'applicazione dell'istituto delle progressioni verticali, in via straordinaria e temporanea entro il termine ultimo del 31/12/2025 utilizzando lo 0.55% del m.s. dell'anno 2018 messo a disposizione dal CCNL del 16.11.2022, senza dover garantire pari concorsi per l'accesso dall'esterno;

Inoltre rettifica l'area Servizio Polizia Locale dando atto che non è più in essere la gestione in convenzione con altri comuni.

### **ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO – VERIFICA RISPETTO NORMATIVA**

Per quanto riguarda le assunzioni per lavoro flessibile (tempo determinato, collaborazioni, Formazione lavoro, ecc.) si dà atto che questa amministrazione ha una assunzione a tempo determinato di n.1 Funzionario ex Cat. D a tempo parziale ai sensi dell'art.110 c.1 del TULPS che ai sensi dell'8° periodo della legge 30 luglio 2010, n. 122, sopra riportata e' escluso dalle limitazioni previste per le assunzioni a tempo determinato;

### **ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO– VERIFICA RISPETTO NORMATIVA**

Per quanto riguarda il rispetto del sopra citato art.1 c.562 della L.296/2006 si dà atto che per le assunzioni programmate sono previsti gli stanziamenti sul bilancio triennale e non superano le spese di personale dell'anno 2008, ad esclusione degli aumenti contrattuali:

Spesa personale anno 2008 - dotazione di spesa potenziale massima	Spesa personale 2023	Spesa personale 2024	Spesa personale 2025
€ 198.856,18	€ 168.425,41	€ 165.924,44	€ 165.924,44

E' stato verificato, pertanto, che la **spesa di personale per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale** anni 2023-2025 risulta inferiore alla spesa di personale dell'anno 2008, con l'esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, che corrisponde ad € 198.856,18;

Per quanto riguarda il rispetto del sopra citato art. 33 c.2 del D.L. 34/2019 convertito con L.58/2019 e del DPCM 17.03.2020, che prevede il calcolo delle capacità assunzionali per **copertura di posti a tempo indeterminato** si dà atto che questo ente non prevede assunzioni a tempo indeterminato dall'esterno fatto salvo una **progressione verticale** ai sensi dell'art.13 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 che sono finanziate non dalle capacità assunzionali ma dallo **0,55% del monte salari 2018 aggiuntive alla capacità assunzionale**. L'aumento previsto per una progressione verticale dall'area Istruttori ex Cat. C all'Area Funzionari ex Cat. D è pari alla differenza fra le due aree ed ammonta ad €. 1978,42 oltre oneri riflessi ed IRAP.

Detta somma non rientra fra i limiti delle spese di personale in quanto prevista all'interno degli aumenti della contrattazione collettiva che è esclusa dal calcolo del limite.

Pertanto si prevede la progressione verticale dall'area Istruttori ex Cat. C all'Area Funzionari ex Cat. D finanziato con lo 0,55% del ms.2018 a decorrere dal 1 gennaio 2024.

Si evidenzia, inoltre,

- che l'amministrazione ha adottato il piano triennale 2023/2025 delle azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono le pari opportunità di lavoro tra uomini e donne ai sensi dell'art. 48 D.Lgs. 198/2006 con deliberazione di G.C. n. 26/2023, riportata nel PIAO 2023-2025, senza il quale è fatto divieto alle P.A. di procedere all'assunzione di nuovo personale;
- che l'amministrazione ha effettuata la ricognizione annuale delle eccedenze del personale con deliberazione di G.C. n.25/2023 in difetto della quale ai sensi dell'art. 33 del succitato decreto legislativo, così come da ultimo modificato dall'art. 16 della L. n. 183/2011, le amministrazioni pubbliche non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;
- il Piano delle Performance 2023 - Piano dettagliato degli obiettivi 2023 sarà approvato con successivo atto.
- di aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché aver inviato gli stessi, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato (art. 9, commi da 1-quinques a 1-octies, D.L. n. 113/2016);
- che non è stato richiesto da parte di creditori il rilascio della certificazione di cui all'art. 9 comma 3-bis del D.L. 185/2008;
- che non si è in stato di deficiarietà strutturale o in dissesto;