

*Allegato A) alla deliberazione G.C. n. \_\_\_\_\_ in data \_\_\_\_\_*

*Comune di Valle Castellana*

*(Prov. Te)*

SERVIZIO PERSONALE

**PIANO TRIENNALE  
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE  
E  
DOTAZIONE ORGANICA**



**2023-2025**

## **Indice:**

- ✓ **Premessa**
- ✓ **Capacità Assunzionali E Spese Di Personale**
- ✓ **L'organizzazione dell'ente**
- ✓ **I servizi gestiti**
- ✓ **Le scelte organizzative**
- ✓ **Fabbisogno di personale a tempo indeterminato**
- ✓ **Fabbisogno di personale a tempo determinato o altre forme flessibili di lavoro**
- ✓ **Quantificazione risorse decentrate**
- ✓ **I costi del fabbisogno di personale**
- ✓ **La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica**

## ✓ **PREMESSA**

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica.

La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

Gli Enti Locali ormai da oltre un decennio sono sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn-over. La capacità per gli amministratori locali di gestire efficaci politiche per il personale negli ultimi anni è stata fortemente compressa dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l'autonomia organizzativa. Tutto ciò ha comportato una consistente riduzione del personale del comparto delle autonomie locali, una riduzione del valore medio delle retribuzioni e un notevole incremento dell'età media del personale.

La stratificazione normativa e la complessità dei vincoli che caratterizzano il presente Piano, rendono opportuna una ricognizione normativa sintetica della disciplina delle assunzioni.

## ✓ **VERIFICHE PRELIMINARI PER PROCEDERE ALLE ASSUNZIONI**

	Adempimento	Sanzione	Riferimenti
a)	Adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione art. 7, D.M. 24 giugno 2022	In caso di mancata adozione del Piano integrato di attività e organizzazione trovano applicazione le sanzioni di cui all'art. 10, c. 5, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150: "(...) <i>l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati</i> ".	art. 10, D.M. 24 giugno 2022
b)	Piano triennale dei fabbisogni del personale	Le PA che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni " <i>non possono assumere nuovo personale</i> " (art. 6, c. 6 D. Lgs. n. 165/2001)	_ art. 39, c. 1, Legge n. 449/1997; _ art. 91, D.Lgs. n. 267/2000; _ art. 6, D.Lgs. n. 165/2001; _ art. 1 c. 557-bis, 557- quarter, Legge n. 296/2006; _ D.M.08-05-2018 – "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" _ pubblicato sulla Gazzetta

			Ufficiale, serie generale n. 173 del 27.07.2018.
c)	Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero	Le amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, “non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere” (art. 33 c. 2 D.Lgs n. 165/2001)	art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001; - circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4. – “Piani di razionalizzazione degli assetti organizzativi e riduzione della spesa di personale. Dichiarazione di eccedenza e prepensionamento
d)	Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne	La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette (art. 48 citato).	art. 48, D. Lgs. n. 198/2006
e)	Adozione entro il 31 gennaio di ogni anno di “un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance”. NB: l’art. 169, comma 3-bis, TUEL, specifica che per gli Enti locali il piano della performance è unificato nel PEG.		_art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009; _art. 169, c.3 bis, D.Lgs. n. 267/2000.
f)	Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013	Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto (c. 557-ter, legge n.	_art. 1, c. 557 e ss., legge n. 296/2006; _Circolare RGS n.9 del 17.02.2006 “Disposizioni in materia di spese per il personale per le Amministrazioni Regionali, gli Enti Locali e gli Enti del Servizio Sanitario Nazionale. Art. 1, commi da 198 a 206, della legge 23

## ✓ **CAPACITA' ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE**

- Il principio di contenimento della spesa

Gli enti locali sono chiamati fin dal 2007 al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e smi, differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi.

Tali vincoli, unitamente a quelli introdotti poi dal legislatore nella copertura del turn-over, devono conformare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di ciascun ente.

Per i comuni prima soggetti al patto di stabilità ed ora agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica, il comma 557 citato impone una progressiva riduzione della spesa di personale:

*“557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*

*...  
b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;*

*c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.”.*

Il successivo comma 557-ter stabilisce il divieto di “procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo” nel caso di mancato rispetto.

Il comma 557-quater stabilisce che detti enti “assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”. Il triennio di riferimento è il 2011-2013.

Successivi interventi legislativi, oltre a modificare tali criteri, hanno introdotto vincoli alle capacità (o facoltà) assunzionali.

L'ordinaria capacità assunzionale è oggi disciplinata dall'art. 33 comma 2 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 e dal DM 17/03/2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” che attua le disposizioni già previste nel D.L.

## ✓ **LA SPESA DI PERSONALE: LE COMPONENTI**

### ✓ **Componenti ai sensi dell'art. 1, commi 557 della legge n. 296/2006**

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa, ai sensi dell'art. 1, commi 557, della legge n. 296/2006, come identificate dalla Corte dei Conti Sez. Autonomie con delibera 31 marzo 2015, n. 13 sono:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o

- altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;
- spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel;
- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;
- spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;
- spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni);
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada;
- Irap;
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;
- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando.

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

Le *componenti da escludere* dall'ammontare della spesa di personale sono:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez. Autonomie, delib. n. 21/2014);
- spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'Interno;
- spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada;
- incentivi per la progettazione (ora incentivi funzioni tecniche);
- incentivi per il recupero ICI (dal 2020 anche i fondi erogati ai sensi dell'art. 1 comma 1091 della Legge n. 145 del 30/12/2018);
- diritti di rogito;
- spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato;
- maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007;
- spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n. 16/2012);
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo;
- spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012.

✓ **Componenti ai sensi dell'art. 2 del DM 17 marzo 2020**

Per spesa di personale, ai fini del suddetto decreto ministeriale si intendono gli impegni di competenza per 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 decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

✓ **Il superamento della “dotazione organica”**

L'art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'art. 4 del Decreto legislativo 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di “dotazione organica” che, come indicato nelle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni” emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (documento attualmente in attesa di registrazione presso i competenti organi di controllo), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa (che per gli Enti Locali è rappresentato dal limite di spesa di personale media con riferimento al triennio 2011-2013 ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296).

✓ **Facoltà assunzionali per i comuni con popolazione superiore da 10.000 a 59.999 abitanti e con rapporto spesa di personale / entrate correnti così come definite all'art. 2 del DM 17 marzo 2020**

Gli articoli 3,4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, obbligano l'ente a verificare il proprio posizionamento all'interno delle varie fasce.

Il Comune di Valle Castellana rientra nella fascia A) dell'art.3 comma 1 dl DM “comuni da 0 a 999 abitanti”. Preliminarmente occorre individuare il rapporto tra spese di personale rispetto alle entrate correnti secondo le definizioni dell'art. 2 del DM e precisamente:

Entrate rendiconto 2019	€ 2.777.874,67
Entrate rendiconto 2020	€ 2.620.703,07
Entrate rendiconto 2021	€ 2.170.256,51
Media entrate	€ 2.522.944,75
FCDE bilancio 2021	€ 46.526,68
Media entrate al netto del FCDE - fattore a)	€ 2.476.418,07
Spese di personale rendiconto 2021	€ 334.426,26
altre spese di personale	€ 0,00
TOTALE - fattore b)	€ 334.426,26
Calcolo valore soglia (%) b/a	13,50

---

Valore soglia di riferimento comuni virtuosi (Tab.1 DM 17.3.2020) - % 29,50

---

Pertanto il Comune di Valle Castellana potrebbe incrementare la spesa di personale registrata nel rendiconto 2018, pari a € 301.635,60 = per assunzioni a tempo indeterminato sino ad un massimo di:

anno	2023	2024	2025
%	34,00%	35,00%	35,00%
Importo max	€ 404.191,70	€ 407.208,06	€ 407.208,06

L'incremento della spesa di personale triennale potenziale pertanto è così definito:

anno	2023	2024	2024
a) Spesa personale rendiconto 2018	€ 301.635,60	€ 301.635,60	€ 301.635,60
b) Importo max di incremento	€ 404.191,70	€ 407.208,06	€ 407.208,06
c) Limite spesa di personale	€ 705.827,30	€ 708.843,66	€ 708.843,66
d) Limite spesa di personale valore soglia 29,5% della "Media entrate al netto del FCDE"	€ 689.899,12	€ 689.899,12	€ 689.899,12
e) Incremento massimo teorico (d- spesa di personale 2018)	€ 396.117,07		
f) Incremento potenziale entro soglia (c- spesa di personale 2019)	€ 102.556,10		
Budget potenziale max di incremento per assunzioni a tempo indeterminato	€ 102.556,10		
Se e)<f) il budget è =e)			
Se e)>f) il budget è =f)			

#### ✓ ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

A norma dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale..."

Art. 23 D.Lgs. n. 81/2015: salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

Vincoli	Riferimenti
Principio generale dell'obbligo di contenimento della spesa di personale	- comma 557 e ss., legge n. 296/2006, e per gli enti non soggetti ai nuovi obiettivi di finanza pubblica (quali unioni di comuni), il limite di spesa dell'anno 2008 (comma 562).
Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009)	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.
Media della spesa sostenuta per assunzioni con contratto di lavoro flessibile nel triennio 2007- 2009	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione Pubblica, circolare 5/2013 (p.7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.
Spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali	- Corte conti, Sezione Autonomie, delibera 1/2017.
Le nuove assunzioni a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi sono subordinate alla verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale pubblico in disponibilità iscritto negli appositi elenchi regionali e ministeriali.	- art. 34 D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 5 del Decreto Legislativo 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114.

✓ **Deroghe ai vincoli dell'art. 9, c. 28, del D.L. n. 78/2010**

Cause di deroga	Riferimenti	Note
Assunzioni strettamente necessarie per le funzioni di polizia locale, istruzione pubblica e settore sociale	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Corte conti, SS.RR., delibera n. 7/2011 (con riguardo al concetto di "spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009").	Le assunzioni a tempo determinato devono comunque essere contenute nei limiti di spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009

Assunzioni per qualsiasi finalità per gli enti in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Corte conti, SS.RR., delibera n. 7/2011 (con riguardo al concetto di "spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009").	Le assunzioni a tempo determinato devono comunque essere contenute nei limiti di spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009
Assunzioni educativo enti locali e di personale scolastico degli enti locali	- D.L. n. 216/2011, art. 1, c. 6-bis.	Il limite di spesa è quello delle risorse già disponibili nel bilancio degli enti locali a tal fine destinate
Assunzioni di personale destinato all'esercizio delle funzioni fondamentali di cui all'articolo 21, comma 3, lettera b), della legge 5 maggio 2009, n. 42	- D.L. n. 216/2011, art. 1, c. 6- bis.	Il limite di spesa è quello delle risorse già disponibili nel bilancio degli enti locali a tal fine destinate
Rapporti di lavoro flessibile esclusivamente finalizzati a garantire i servizi e le attività strettamente funzionali all'accoglienza e all'integrazione dei migranti	- art. 16, c. 5, DL n. 91/2017 (attualmente in fase di conversione).	Negli anni 2018 e 2019, i comuni coinvolti nel sistema SPRAR possono innalzare del 10 %, a valere sulle risorse disponibili nei rispettivi bilanci, il limite di spesa di cui all'articolo 9, comma 28

✓ **Esclusioni dai vincoli di cui al comma 28 dell'art. 9 D.L. n.78/2010**

Fattispecie	Riferimenti
Assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1, del TUEL	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010, come modificato dall'art. 16, c. 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, conv. in legge n. 160/2016.
Assunzioni di carattere stagionale a tempo determinato i cui oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati e che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente alla fornitura di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi paganti non connessi a garanzia di diritti fondamentali	- art. 22, D.L. n. 50/2017.
Assunzioni a tempo determinato per la tutela e lo sviluppo dei beni culturali	- art. 8, c. 1, D.L. n. 83/2014.

---

Assunzioni a tempo determinato di assistenti  
sociali nei limiti di un terzo delle risorse  
attribuite a ciascun ambito territoriale, fermo - art. 1, comma 200, L. n. 205/2017  
restando il  
rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio

---

✓ **STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO.**

✓ **L'organizzazione**

L'assetto organizzativo dell'Ente prevede n. 3 aree.

La struttura è disegnata per rispondere adeguatamente alla domanda esterna e interna di servizi, con l'obiettivo di favorire la capacità di "*governance*" dei servizi, l'efficientamento dei processi e delle funzioni, e lo sviluppo di competenze allineate al nuovo ruolo richiesto all'Ente locale.

✓ **Il Personale A Tempo Indeterminato**

Il personale a tempo indeterminato al 31 dicembre 2021 risulta assestato a quota n. 9.

Categoria e posizione economica	In servizio	Categoria e posizione economica	In servizio
A.1	0	C.1	4
A.2	0	C.2	0
A.3	1	C.3	0
A.4	0	C.4	0
A.5	0	C.5	0
B.1	0	D.1	0
B.2	2	D.2	0
B.3	2	D.3	0
B.4	0	D.4	0
B.5	0	D.5	0
B.6	0	D.6	0
B.7	0	Dirigente	0
<b>TOTALE</b>	<b>5</b>	<b>TOTALE</b>	<b>4</b>

✓ **LA  
DOTAZIONE  
ORGANICA**

La dotazione organica del Comune di Valle Castellana presenta, con decorrenza 1°

La dotazione organica del Comune di Valle Castellana presenta, con decorrenza 1° gennaio 2023, prevede un contingente complessivo di n. 14 dipendenti.

DOTAZIONE ORGANICA RESPONSABILI		
COMPETENZE RICHIESTE	POSTI COPERTI	DOTAZIONE ORGANICA
COMPETENZE IN AREA GIURIDICO-AMMINISTRATIVA	1	1
COMPETENZE IN AREA ECONOMICO-FINANZIARIA	1	1
COMPETENZE IN AREA TECNICA	1	1
TOTALE	3	3

**DOTAZIONE ORGANICA TOTALE**

PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIE					Totali	di cui part-time (n. ore sett.)	vacanti	posti coperti
	A	B1	B3	C	D1				
Istruttore direttivo amministrativo					1	1			1
Istruttore direttivo economico-contabile					1	1			1
Istruttore direttivo tecnico					1	1			1
Istruttore amministrativo				2		2			2
Istruttore contabile				1		1			1
Istruttore tecnico				1		1			1
Istruttore di vigilanza									
Collaboratore amministrativo addetto ai servizi riscossione tributi		1				1	32H		1
Collaboratore amministrativo		1				1	30H		1
Collaboratore amministrativo addetto ai servizi di custodia di attrezzature e beni		1				1	35H		1
Autista scuolabus									
Operatore tecnico –autista - servizi manutentivi - Magazziniere		1				1	18H		1
Operatore tecnico –autista - Servizi Manutentivi		1				1		1	
Operatore tecnico cantoniere addetto servizi manutentivi	1					1		1	
Operatore tecnico – addetto servizi manutentivi									
Operatore tecnico addetto servizi manutentivi	1					1	32H		1
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>14</b>		<b>2</b>	<b>12</b>

✓ **Le Assunzioni A Tempo Indeterminato Del Triennio 2023-2025 Ancora Da Realizzare**

La programmazione del fabbisogno di personale 2023-2025 è stata predisposta nel rispetto di tutti i parametri di virtuosità previsti dalla normativa allora vigente.

**CATEGORIE PROTETTE**

Con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99, ai sensi dell'art. 9 della Legge de qua, questo ente è *in regola* con i suddetti obblighi e pertanto, nel piano occupazionale 2023-2025 *non si prevede* di ricorrere a questa forma di reclutamento.

✓ **I Parametri Di Virtuosità Dell'ente Che Incidono Sul Piano Occupazionale**

La vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

1. abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
2. abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato al Piano Esecutivo di Gestione;
3. abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
4. abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
5. abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
6. abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
7. rispettino gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, in materia di certificazione del credito;

L'art. 169 del TUEL (decreto legislativo n. 267/2000) dispone che Il PEG-Piano della Performance di cui al punto 2) è facoltativa per gli enti locali con popolazione inferiore a 5.000 abitanti.

Il contenimento della spesa del personale con riferimento all'anno 2008, punto 3) è stato rispettato e verificato nell'ambito della certificazione al rendiconto di gestione 2021 approvato con deliberazione di consiglio comunale n. 16 del 29.04.2022.

Con riferimento ai punti 4) e 5), il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025 viene approvato congiuntamente al presente piano.

Con riferimento al rispetto del parametro di cui al punto 6) il Comune di Valle Castellana ha approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_.

### ✓ **L'individuazione Del Budget Assunzionale**

Il Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019,

n. 58, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

A seguito di intesa in Conferenza Stato-Città in data 11/12/2019 e tenuto conto di quanto deliberato dalla Conferenza medesima in data 30/01/2020, 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 17/03/2020 (decreto attuativo) recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", con entrata in vigore a decorrere dal 20/04/2020.

Il suddetto decreto attuativo individua due distinte soglie in relazione ad un rapporto che l'ente deve calcolare e precisamente tra Spesa del Personale ed Entrate correnti.

Ai fini del decreto attuativo sono utilizzate le seguenti definizioni:

"Spesa del personale": impegni di competenza per 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 decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

"Entrate correnti": media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Ai sensi di quanto riportato al precedente paragrafo 1.2.4 il potenziale incremento di spesa per nuove assunzioni è il seguente:

Budget potenziale di incremento della spesa rispetto a quella del 2018 per l'anno 2022	€ 396.117,07	Limite spesa di personale 2022 valore soglia 29,5%	€ 102.556,10
--	--------------	--	--------------

Gli stanziamenti al 31/12/2021 di spese di personale nel bilancio 2022-2024, al netto delle spese di personale per nuove assunzioni integralmente finanziate da normative speciali, sono i seguenti:

anno	2022	2023	2024
Stanziamenti spesa di personale	€ 384.341,35	€ 305.710,85	€ 305.710,85

Tali stanziamenti, essendo stati approvati dall'ente in sede di bilancio di previsione 2022-2024 e successive variazioni, risultano al 31/12/2022 i valori soglia vigenti che consentono il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

#### ✓ **I Criteri Di Calcolo Degli Oneri Assunzionali**

Per ciascuna figura professionale la spesa teorica rilevante ai fini del computo delle assunzioni effettuabili nel limite del contingente di cessazioni stabilito (cfr. nota circolare DFP 0011786 P4.17.1.7.4 del 22 febbraio 2011), è la seguente:

CATEGORIA	SPESA ANNUA TEORICA (Tabellare CCNL 2019-2021 x 13 Mensilità)	ONERI CONTRIBUTIVI	TOTALE
A3	€ 20.720,42	€ 6.255,31	€ 26.975,73
B2	€ 21.571,20	€ 6.507,22	€ 28.078,42
B3	€ 21.733,40	€ 8.402,60	€ 30.136,00
C	€ 23.849,25	€ 9.228,95	€ 33.078,20
D	€ 25.901,93	€ 10.011,22	€ 35.913,15

#### ✓ **LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2023-2025**

La programmazione del fabbisogno di personale è predisposta con il contributo dei dirigenti che hanno:

- indicato i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;
- attestato, a seguito della ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 33, commi 1 e 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165), tramite apposite certificazioni agli atti dell'Ufficio Risorse Umane e Organizzazione, l'assenza di eccedenze e situazioni di sovrannumerarietà.

I contenuti del presente documento sostituiscono quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione/aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale, con riferimento alle previsioni assunzionali disposte e non ancora realizzate.

Con riferimento alle figure professionali che il presente documento prevede di acquisire dall'esterno nel prossimo triennio 2023-2025 e che sarebbe possibile ricoprire attraverso scorrimento di graduatorie vigenti dell'Ente o previo accordo con altri enti nel rispetto della vigente normativa, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 91 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, si ritiene necessario il previo esperimento delle procedure di mobilità di cui all'art. 30 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in ragione di quanto sancito dalla Corte di Cassazione, sezione Lavoro, con sentenza n. 12559 del 18 maggio 2017.

Per l'assunzione dall'esterno di figure inquadrare in profili professionali per i quali risultano vigenti nell'Ente più graduatorie riferite alla stessa modalità di assunzione, la graduatoria da utilizzare sarà individuata così come stabilito dal Regolamento Comunale vigente.

**✓ Le Azioni Di Reclutamento A Tempo Indeterminato Del Triennio 2023-2025**

Per l'anno 2023 è prevista, alla data di redazione del presente documento, l'acquisizione del seguente personale con contratto a tempo indeterminato:

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	COSTO ANNUO
D	1	Istruttore direttivo amministrativo	Pieno	Mobilità/Graduatoria/Concorso	€ 35.913,15
D	1	Istruttore direttivo Contabile	Pieno	Mobilità/Graduatoria/Concorso	€ 35.913,15
D	1	Istruttore direttivo tecnico	Pieno	Mobilità/Graduatoria/Concorso	€ 35.913,15
<b>TOTALE</b>					<b>€ 107.739,45</b>
Budget potenziale di incremento della spesa rispetto a quella del 2018 per l'anno 2023 da destinare ad assunzioni a tempo indeterminato					€ 102.556,10
Differenza					€ 5.183,35

Per gli anni 2024 e 2025 non è prevista, alla data di redazione del presente documento, l'acquisizione di personale con contratto a tempo indeterminato.

✓ **Le assunzioni a tempo determinato del triennio 2023-2025.**

Per l'anno 2023 è previsto il seguente contingente:

CATEGORIA	POSIZIONE	TEMPO	TIPOLOGIA CONTRATTO	QUOTA UTILIZZO SPESA 2022 LAVORO FLESSIBILE
B3	n.2 autisti scuolabus/ operai	Part-time	art. 90 TUEL	€ 50.226,67
<b>TOTALE</b>				<b>€ 50.226,67</b>

✓ **4.1.1. – Il rispetto del limite di spesa per lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, DL78/2010**

L'art. 9, comma 28, del Decreto-Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010,

n. 122 prevede per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per lavoro flessibile non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009. L'art. 16, comma 1quater, del Decreto-Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, ha previsto che sono in ogni caso escluse dal vincolo di cui al precedente punto 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.

Le previsioni di spesa per il personale flessibile, elaborata coerentemente a quanto sopra disposto, evidenziano che risulta rispettato il limite di cui al sopra richiamato art. 9, comma 28 del DL78/2010.

	2023	2024	2025
PREVISIONI SPESA LAVORO FLESSIBILE	€ 58.500,00	€ 58.500,00	€ 58.500,00
LIMITE MASSIMO DI SPESA LAVORO FLESSIBILE	€ 130.141,00	€ 130.141,00	€ 130.141,00