

SOTTOSEZIONE 3.3 “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE”

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO AL 31/12/2023

	Area degli Operatori	Area degli Operatori Esperti	Area degli Istruttori	Area dei Funzionari ed EQ
A tempo pieno	0	1	0	1
A tempo parziale	0	0	0	0
TOTALE	0	1	0	1

Così suddivisi:

Area degli Operatori Esperti

n. 1 con profilo di Operatore esperto amministrativo

Area dei Funzionari ed EQ

n.1 con profilo di Funzionario amministrativo

Attuale consistenza del personale in servizio

Alla data attuale, l'organico del Comune di ROBECCO PAVESE risulta così composto:

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO ALLA DATA ODIERNA

	Area degli Operatori	Area degli Operatori Esperti	Area degli Istruttori	Area dei Funzionari ed EQ
A tempo pieno	0	1	0	1
A tempo parziale	0	0	0	0
TOTALE	0	1	0	1

Così suddivisi:

Area degli Operatori Esperti

n. 1 con profilo di Operatore esperto amministrativo

Area dei Funzionari ed EQ

n.1 con profilo di Funzionario amministrativo

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP) si configura come un atto di programmazione che deve essere adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico – amministrativo, ai sensi dell'art. 4 comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.75 ha introdotto modifiche al D.lgs. 30 marzo 2001, n.165 *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*, sostituendo, tra l'altro, l'originario art. 6, ora ridenominato *“Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale”*.

Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, viene quindi prevista l'adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni di un Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dai successivi decreti di natura non regolamentare.

Si è superato il tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate e si è approdati al nuovo concetto di *“dotazione di spesa potenziale massima”* che si sostanzia in uno strumento flessibile finalizzato a rilevare l'effettivo fabbisogno di personale.

Con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 (GU n.173 del 27 luglio 2018) sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale. Il quadro normativo di riferimento in tema di parametri assunzionali e vincoli di finanza pubblica è stato ridefinito con l'approvazione di disposizioni che hanno dato attuazione a quanto previsto all'art. 33, comma 2, del d.l.30 aprile 2019 n. 34 *“Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi”*, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019 n. 58.

Tali disposizioni normative - DM 17/03/2020 *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* (pubblicato sulla GU n.108 del 27-04-2020) e Circolare interministeriale del 13/05/2020 - hanno marcato un significativo ed incisivo cambiamento nella definizione delle capacità assuntive degli Enti.

Infatti, vengono ora attribuite agli Enti una maggiore o minore capacità assuntiva non più in misura proporzionale alle cessazioni di personale dell'anno precedente (cd. turn over), bensì sulla base della sostenibilità finanziaria della spesa di personale e sulla capacità di riscossione delle entrate, attraverso la misura del valore percentuale derivante dal rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto e quello della media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti.

Il decreto delinea capacità differenziate con conseguente classificazione degli enti in tre diverse fasce attraverso la misurazione del suddetto rapporto spesa di personale/entrate correnti rispetto a valori soglia.

Lo sviluppo del calcolo di tali incrementi percentuali rispetto alla spesa di personale del rendiconto 2018 porta a definire, per ciascuno degli anni di riferimento, la spesa massima raggiungibile ed i margini di capacità assuntiva.

Il sistema dinamico così profilato obbliga, però, ad aggiornare, in ciascun anno, il corretto posizionamento rispetto al valore soglia di riferimento, sulla base del valore del rapporto spese di personale/entrate correnti, onde verificare il permanere o meno di capacità assuntive dell'Ente.

Da questo punto di vista l'approvazione del Rendiconto dell'esercizio precedente marca, quindi, ogni anno, con una dinamica di aggiornamento a scorrere, uno snodo procedurale amministrativo fondamentale nel (ri)calcolo dei margini assuntivi. I provvedimenti attuativi dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019, nella versione modificata dalla Legge di Bilancio 2020 (comma 853 della Legge n. 160/2019), stabiliscono che la spesa del personale, su cui calcolare il rapporto con le entrate correnti, non sia più solo quella consolidata (ex. comma 557 della Legge 296/2006 ovvero per gli enti non soggetti al Patto di stabilità comma 562 della richiamata Legge), ma ha affidato ad un decreto ministeriale l'individuazione della fascia nella quale collocare i Comuni in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti.

In sintesi, con il d. l. 34/2019, è stato definito il nuovo “valore soglia”, da utilizzare quale parametro di riferimento della spesa del personale a tempo indeterminato, calcolato come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Capacità assunzionale sulla base della sostenibilità finanziaria

Alla data odierna la situazione del Comune di ROBECCO PAVESE, alla luce dell'ultimo rendiconto in approvato ovvero quello relativo all'anno 2023 (giusta deliberazione di C.C. n. 3 del 27/04/2024) e in applicazione del D.L. n. 34/2019, è la seguente:

- spese del personale consuntivo anno 2023: **98.911,53**;
- media delle entrate correnti 2021/2022/2023 ridotte FCDE 2023: **euro 463.053,36**
- Rapporto in percentuale: **21,36%**

Preso atto che in applicazione al nuovo sistema delle assunzioni, introdotto con l'articolo 33 del D.L. n. 34/2019, il Comune di ROBECCO PAVESE è ente definito “virtuoso”, registrando un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti di poco al di sotto della soglia del 29,50% prevista per i Comuni rientranti nella **fascia A** del D.M. 17 marzo 2020.

TABELLA 1 – Calcolo Soglia 2024

ANNO	2024	
POPOLAZIONE al 31/12/2023	510	
CLASSE	A	<i>I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, 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, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia.</i>
VALORE SOGLIA	29,50%	
SPESA PERSONALE	98.911,53	
MEDIA ENTRATE CORRENTI	463.053,36	
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE/MEDIA ENTRATE CORRENTI	21,36%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE	0	
% MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNUI (2020-2024)	35,00%	<i>In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1.</i>
MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	37.689,21	
RESTI ASSUNZIONALI	0	<i>2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.</i>
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE	37.689,21	

RIDUZIONE PERSONALE ENTRO IL 2025	NO	<i>I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica.</i>
-----------------------------------	----	--

La condizione di “ente virtuoso” permane, almeno sulla base delle previsioni di Bilancio, anche per gli anni 2025 e 2026.

Contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 della legge 296/2006

Come chiarito in diverse occasioni dalla magistratura contabile i limiti alla spesa di personale di cui all'art. 1, commi 557-quater e 562, della Legge n. 296/2006 non sono stati abrogati dalla nuova disciplina introdotta dall'art. 33, comma 2, del DL. n. 34/2019.

La norma di contenimento richiamata prevede che, a decorrere dall'anno 2014, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno *"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"*, cioè al triennio 2011-2013 (comma 557-quater) e per gli enti non soggetti al Patto di Stabilità come il Comune di ROBECCO PAVESE il valore dell'anno 2008 (comma 562).

Come si evince chiaramente dal prospetto di sintesi di seguito riportato, predisposto sulla base degli strumenti di programmazione finanziaria adottati dall'Ente, il contenimento della spesa di personale ai sensi della richiamata disposizione di legge è garantito nell'anno 2024, come segue:

TABELLA 2 – Calcolo contenimento spesa di personale

	2008	2024
(+) Spese intervento 01	99.455	90.325
(+) Altre spese (Intervento 03+intervento 05)	22.102	25.000
(+) Irap (Intervento 07)	7.251	8.000
TOTALE VOCI INCLUSE	128.808	123.325
(-) Componenti escluse	9.476,88	14.778,15
TOTALE SPESE DI PERSONALE	119.331,12	108.546,85

Contenimento della spesa di personale per le forme flessibili di lavoro

In materia di ricorso a lavoro flessibile l'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78 stabilisce che *“A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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”* (primo periodo) e che *“Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano alle regioni e 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”* (settimo periodo).

“Per le amministrazioni che nell’anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009”

Con deliberazione di G.C. n. 30 del 1/6/2021, l’Amministrazione Comunale, seguendo l’indicazione fornita dalla deliberazione della Corte dei Conti, Sez. Autonomie, n. 15/2018 (che ha enunciato il seguente principio di diritto: “Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall’art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i., l’Ente locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, **può, con motivato provvedimento**, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l’Ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall’art. 36, commi 2 e ss., del D.Lgs. n. 165/2001 e della normativa - anche contrattuale - ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall’ordinamento”) ha fissato individuato l’importo corrispondente alla retribuzione tabellare annua di un dipendente inquadrato nell’Area degli Istruttori previsto nel CCNL del comparto delle Funzioni Locali (attualmente pari a € **21.392,87** che come precisato dalla Corte dei Conti per l’Abruzzo con deliberazione n. 121/2018 sarà nettizzata dagli aumenti contrattuali), al netto dei contributi previdenziali e assistenziali ed IRAP, quale nuovo parametro.

Le progressioni tra le Aree

L’articolo 13, comma 6, del CCNL del 16/11/2022, nel dare applicazione alle previsioni contenute nell’articolo 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. 165/2001, ha disciplinato le progressioni verticali in deroga alla disciplina ordinaria, quest’ultima riproposta pedissequamente dall’articolo 15 del medesimo contratto.

In particolare, viene prevista la possibilità di effettuare, fino al 31 dicembre 2025, le progressioni tra le aree di coloro che hanno un titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l’accesso dall’esterno, ma sono in possesso di un numero maggiore di anni di esperienza.

La disposizione (comma 8) ha previsto che le progressioni in questione sono finanziate dalle risorse determinate ai sensi dell’articolo 1, comma 612 della legge di bilancio 2022 in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell’anno 2018, oltreché dalle facoltà assunzionali.

L’Aran (con parere CFL 209) ha affermato che se gli enti decidono di avvalersi di tale facoltà possono farlo derogando ai principi sull’accesso della riserva del 50% dei posti per le assunzioni dall’esterno.

Il monte salari relativo all’anno 2018 è stato quantificato (sulla base del Conto annuale 2018) in € 73.895,00. Da ciò ne discende che 0,55% corrisponderebbe a € **406,42** pertanto insufficiente a finanziare l’istituto, salvo diversa indicazione che giungerà dalla Ragioneria generale dello Stato a seguito di espresso parere formulata da questa Amministrazione in materia.

Verifica di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale

L’articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., ha introdotto l’obbligo, per tutte le pubbliche amministrazioni, di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Relativamente alle posizioni di soprannumero o di eccedenza di personale, la circolare n. 4/2014 del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha elaborato le seguenti definizioni:

- «soprannumerarietà», ossia la “situazione per cui il personale in servizio (complessivamente inteso e senza alcuna individuazione nominativa) supera la dotazione organica in tutte le qualifiche, le categorie o le aree. L’amministrazione non presenta, perciò posti vacanti utili per una eventuale riconversione del personale o una diversa distribuzione dei posti”;
- «eccedenza», ovvero la “situazione per cui il personale in servizio (inteso quantitativamente e senza individuazione nominativa) supera la dotazione organica in una

o più qualifiche, categorie, aree o profili professionali di riferimento. Si differenzia dalla soprannumerarietà, in quanto la disponibilità di posti in altri profili della stessa area o categoria, ove ricorrano le condizioni, potrebbe consentire la riconversione del personale”;

- «esuberato» per cui si procede con l'individuazione nominativa del personale soprannumerario o eccedentario, con le procedure previste dalla normativa vigente.

Il Comune di ROBECCO PAVESE, come si evince dall'attuale organico dell'Ente, non rileva situazioni di soprannumero o eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali dell'ente, così come prescritto dall'articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

Verifica delle condizioni propedeutiche alle assunzioni

Secondo l'attuale quadro normativo, gli enti locali possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale quando:

- a) abbiano adottato il piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), ai sensi dell'articolo 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.) ed inviato alla Ragioneria Generale dello Stato, mediante applicativo SICO, il predetto PTFP (articolo 6-ter, comma 5, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.);
- b) abbiano provveduto alla ricognizione delle eventuali eccedenze di personale (articolo 33, comma 2, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.);
- c) abbiano adottato il piano triennale di azioni positive in tema di pari opportunità (articolo 48, comma 1, del d.lgs. 198/2006 e articolo 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.);
- d) abbiano adottato il piano delle performance (articolo 10, comma 5, del d.lgs. 150/2009 e s.m.i.);
- e) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 (articolo 1, comma 557-quater della legge n. 296/2006 e s.m.i.);
- f) abbiano inviato alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP), di cui all'articolo 13 della legge n. 196/2009, entro 30 giorni dal termine previsto per l'approvazione dei summenzionati documenti di bilancio, i relativi dati;
- g) abbiano provveduto alla certificazione dei crediti (articolo 27, comma 2, lett. c), del d.l. 66/2014, convertito nella legge 89/2014, di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del d.l. n. 185/2008);
- h) abbiano approvato, nei termini, il bilancio di previsione, il rendiconto della gestione, il bilancio consolidato (articolo 9, comma 1-quinques d.l. n. 113/2016 e s.m.i.);
- i) non risultino, in base ai parametri definienti lo stato di deficitarietà strutturale, enti deficitari o dissestati;

In relazione alle summenzionate condizioni ai suddetti vincoli:

- con deliberazione di G.C. n. 7 del 31/1/2024 è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazioni (PIAO) semplificato (avendo il Comune di ROBECCO PAVESE meno di 50 dipendenti) il quale ha assorbito il Piano triennale del fabbisogno di personale (PTFP), il Piano Performance (PP)/PEG e Piano delle azioni positive (PAP) del Comune di ROBECCO PAVESE relativo al triennio 2024/2026;
- con deliberazione G.C. n. 20 del 27/04/2024 è stata modificata la sottosezione 3.3 (PTFP) del suddetto PIAO;
- il Comune di ROBECCO PAVESE come attestato dal Responsabile del Servizio Finanziario, con l'apposizione in calce alla presente deliberazione del parere di regolarità contabile, ha rispettato gli obblighi di cui alle lettere e), f), g), h) e i) del precedente paragrafo.

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Assunzione categorie protette ex legge 68/1999

Le Pubbliche Amministrazioni sono tenute al rispetto di precisi obblighi assunzionali in riferimento

alle categorie protette di cui all'art. 1 della legge n. 68 del 12 marzo 1999 al fine di promuovere l'inserimento e l'integrazione delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso il collocamento mirato affidato agli uffici competenti individuati dalle regioni.

Tramite la direttiva n. 1 del 24 giugno 2019, la Presidenza del Consiglio dei Ministri e il Ministro per la Pubblica Amministrazione sono intervenuti nuovamente sulle assunzioni delle categorie protette presso le PP.AA. allo scopo di fornire gli opportuni chiarimenti atti a rendere maggiormente efficaci gli strumenti approntati dalla legge 68/1999 nei confronti dei soggetti beneficiari del collocamento obbligatorio: il documento esamina le condizioni per l'attivazione delle tre modalità di assunzione normativamente previste (chiamata numerica/concorso con riserva di posti/convenzioni ex art. 11 della l. 68/1999) ed illustra, in particolare, la modalità di calcolo della quota d'obbligo (pari al 7% dei lavoratori occupati in PA che occupano più di 50 dipendenti; pari a n. 2 lavoratori in PA che occupano da 36 a 50 dipendenti; pari a n. 1 lavoratore in PA che occupano da 15 a 35 dipendenti).

Poiché il Comune di ROBECCO PAVESE ha meno di 15 dipendenti non soggiace all'obbligo delle quote riservate ai lavoratori disabili (articolo 3, comma 1) e ai lavoratori appartenenti alle categorie protette (articolo 18, comma 2).

Il piano delle assunzioni a tempo indeterminato

Come si rileva dalla Tabella 1 (Calcolo Soglia) il Comune di ROBECCO PAVESE è un ente "virtuoso", ovvero si colloca al di sotto del valore soglia (21,36% rispetto al 29,50%).

In questo sede si vuole sottolineare come la disposizione normativa contenuta nel DL 34/2019 consente di incrementare gli organici rispetto alla consistenza presente nell'anno 2018 (*"In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1"*).

Le cessazioni di personale a tempo indeterminato previste nel triennio 2024-2026 sono le seguenti:

TABELLA 3 – Personale cessato

ANNO	n. unità	Area di inquadramento	Profilo di inquadramento	Rapporto di lavoro	Data di cessazione	Costo annuo a regime (comprensivi di oneri riflessi e IRAP)
2024	Non previste					
2025	Non previste					
2026	Non previste					

Ciò premesso, stante i ridotti spazi assunzionali e le limitate risorse di bilancio, si stabilisce di procedere alle seguenti assunzioni di personale a tempo indeterminato:

TABELLA 4 – Personale a tempo indeterminato da assumere

ANNO	n. unità	Area di inquadramento	Profilo di inquadramento	Rapporto di lavoro	Costo annuo a regime (comprensivi di oneri riflessi e IRAP)	note
2024	<i>Non previste</i>					
2025	<i>Non previste</i>					
2026	<i>Non previste</i>					

In armonia con i principi di efficienza, efficacia ed economicità, si stabilisce che, senza necessità di modificare il presente Piano, qualora nel corso dell'anno 2024 si verificassero cessazioni dal servizio del personale in essere non previste nel Piano in questione, si potrà procedere alla loro sostituzione con personale di pari profilo e Area funzionale, purché venga garantita l'invarianza della spesa complessiva.

Resta inteso che per gli anni 2025 e 2026 si dovrà rivedere il presente Piano a seguito delle risultanze del Rendiconto di gestione relativo all'anno 2024.

Progressioni verticali

Nessuna progressione tra le Aree è prevista sia con procedura ordinaria (non prevedendo assunzioni dall'esterno) né in deroga (non disponendo di un plafond del monte salari 2008 sufficiente).

Assunzioni con forme flessibili di lavoro

La programmazione delle assunzioni con forme flessibili di lavoro con riferimento al triennio in considerazione è così sintetizzata:

TABELLA 5 – Il piano delle assunzioni con forme flessibili di lavoro

ANNO	n. unità	Area di inquadramento	Profilo di inquadramento	Rapp. di lavoro	Durata	Modalità di reclutamento	Costo annuo a regime (comprensivi di oneri riflessi e IRAP)
2024	1	Funziionario ed EQ	Funziionario Tecnico	6 ore sett.	1/8/2024 al 31/12/2024	Scavalco di eccedenza	3.800,00
	1	Funziionario ed EQ	Funziionario Contabile	6 ore sett.	1/5/2024 al 30/9/2024	Scavalco condiviso	3.200,00
2024	1	Funziionario ed EQ	Funziionario Contabile	6 ore sett.	1/10/2024 al 31/12/2024	Scavalco condiviso	1.920,00
2025	1	Funziionario ed EQ	Funziionario Tecnico	6 ore sett.	1/1/2025 al 31/12/2025	Scavalco di eccedenza	7.600,00
2025	1	Funziionario ed EQ	Funziionario Contabile	6 ore sett.	1/1/2025 al 31/1/2025	Scavalco condiviso	640,00
2025	<i>nessuno</i>						
2026	<i>nessuno</i>						

Con riferimento all'assunzione mediante l'istituto dello "scavalco condiviso" (ex articolo 22 del CCNL del 16/11/2022) di n. 1 Funziionario Contabile inquadrato nell'Area dei Funziionari ed EQ (per n. 6 ore settimanali), si segnala che Corte dei Conti Sezione delle Autonomie nella delibera n. 10/2020/Qmig ha precisato che l'istituto dello "scavalco condiviso" è ammissibile in costanza del divieto

temporaneo alle assunzioni di personale in quanto **“non corrisponderebbe all’instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro a tempo determinato”**.

Si precisa che con delibera G.C. n. 20 del 27/04/2024 con cui si è provveduto ad aggiornare la sottosezione 3.3 (PTFP) al PIAO 2024/2026 è stata disposta l’assunzione di n. 1 dipendente presso altro Ente inquadrato nell’Area dei Funzionari ad Elevata Qualificazione, a mezzo dell’istituto dello scavalco di eccedenza previsto dall’articolo 1, comma 557, della legge n. 311/2004, così come modificato da ultimo dall’articolo 3, comma 6-bis, del D.L. n. 75/2023 (*“I comuni con popolazione inferiore a 25.000 abitanti, i consorzi tra enti locali gerenti servizi a rilevanza non industriale, le comunità montane e le unioni di comuni possono servirsi dell’attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali, purché autorizzati dall’amministrazione di provenienza”*), al fine di garantire la corretta funzionalità dei servizi tecnici.

La summenzionata programmazione rispetta, altresì, il limite percentuale di cui all’articolo 23 d.lgs. n. 81/2015 laddove al comma 1 si stabilisce che: *“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. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato”*.

La dotazione organica

L’articolo 6 del citato D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, disciplina l’organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste, a legislazione vigente, e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa.

Di seguito si rappresenta la dotazione organica dell’ente, alla luce della presente programmazione di fabbisogno di personale, nel triennio in considerazione:

TABELLA 6 –Rispetto limite di spesa

Area	ANNO 2024		ANNO 2025		ANNO 2026	
	Unità	Costo	Unità	Costo	Unità	Costo
Funzionari ed EQ	1	25.206,12	2	25.206,12	2	25.206,12
Istruttori	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Operatori esperti	1	20.665,48	1	20.665,48	1	20.665,48
Operatori	0	0,00	0	0,00	0	0,00
TOTALE	2	45.871,60	2	45.871,60	2	45.871,60

N.B: il costo è calcolato tenuto conto solo del tabellare come da Tabella G del CCNL del 16/11/2022 (compreso rateo di tredicesima) e indennità di comparto a carico del Bilancio, senza considerare gli oneri a carico ente.

Il rispetto dei vincoli di spesa di personale

La programmazione del fabbisogno di personale sopra descritta rispetta i vincoli di spesa di personale oggi vigenti, così come dimostrato con le TABELLE sotto riportate:

TABELLA 7 –Rispetto del limite di spesa di personale di cui all’art. 1 comma 557 della legge 296/2006

	2008	2024	2025	2026
(+) Spese intervento 01	99.455	95.825	95.825	95.825
(+) Altre spese (Intervento 03+intervento 05)	22.102	26.500	26.500	26.500
(+) Irap (Intervento 07)	7.251	8.500	8.500	8.500
TOTALE VOCI INCLUSE	128.808	130.825	130.825	130.825
(-) Componenti escluse	9.476,88	14.778,15	14.778,15	14.778,15
TOTALE SPESE DI PERSONALE	119.331,12	116.046,85	116.046,85	116.046,85

TABELLA 8 –Rispetto del limite di spesa di personale di cui all’articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78

	2008 (al netto di oneri riflessi e IRAP)	2024 (al netto di oneri riflessi e IRAP)	2025 (al netto di oneri riflessi e IRAP)	2026 (al netto di oneri riflessi e IRAP)
TOTALE SPESE DI PERSONALE	21.392,87	3.000,00	5.500,00	0,00

N.B: nel calcolo NON è compreso lo scavalco condiviso così come precisato dalla Corte dei Conti Sezione delle Autonomie nella delibera n. 10/2020/Qmig

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse

Un’allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all’allocazione storica, può essere misurata in termini di:

- modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
- modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

Tuttavia, le ridotte dimensioni strutturali dell’Ente e le specificità delle professionalità presenti non consentono in questa fase di procedere a valutazioni diverse rispetto ai termini indicati in premessa.

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

Questa parte attiene all’illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- soluzioni interne all’amministrazione;
- mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;

- meccanismi di progressione di carriera interni;
- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- *job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- soluzioni esterne all'amministrazione;
- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- ricorso a forme flessibili di lavoro;
- concorsi;
- stabilizzazioni.

Modalità di assunzione del personale a tempo indeterminato

Con riferimento alle eventuali future e necessarie assunzioni si valuterà se ricorrere allo scorrimento delle vigenti graduatorie concorsuali, interne o di altre PP.AA. e, ove ciò non sia possibile, mediante procedura concorsuale.

In applicazione al disposto di cui all'articolo 3, comma 8, della legge 56/2019 e all'articolo 1, comma 14-ter, del D.L. n. 80 del 9/6/2021, al fine di non creare grave pregiudizio alla funzionalità degli uffici e all'utenza, non si espleterà la procedura di mobilità volontaria, ex art. 30 del d.lgs. n. 165/2001.

Le medesime modalità di reclutamento si applicheranno per l'eventuale sostituzione del personale che cesserà nel corso dell'anno e non previsto dal presente Piano.

Modalità di assunzione del personale con forme flessibili

L'assunzione è stata effettuata mediante l'istituto dello scavalco di eccedenza previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 311/2004, così come modificato da ultimo dall'articolo 3, comma 6-bis, del D.L. n. 75/2023.

Modalità di assunzione con scavalco condiviso

L'assunzione prevista nel presente Piano (n. 1 unità con profilo di Funzionario Contabile) avverrà mediante convenzione con un Comune limitrofo (ove possibile) con dimensioni analoghe con quello di ROBECCO PAVESE.