

Allegato A) alla deliberazione G.C. n. in data

Comune di SERVIGLIANO (Prov. Fermo)
SERVIZIO PERSONALE

PIANO TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

2021-2023

PREMESSA

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale, PTFP, è un atto di programmazione che deve essere adottato dall'organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo, ai sensi dell'art. 4, comma 1 del D.Lgs. n.165/2001.

L'art. 6, comma 2, del citato D.Lgs. n. 165/2001, così come novellato dall'art.4, comma 1 del D.Lgs. n. 75/2017, dispone che le pubbliche amministrazioni adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività, nonché con le linee di indirizzo emanate con decreto del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 8/5/2018, pubblicato in data 27/07/2018 nella Gazzetta Ufficiale - Serie generale - n. 173.

Va tenuto presente che tali linee di indirizzo non hanno natura regolamentare, ma definiscono una metodologia operativa di orientamento applicativo, nell'ambito della quale gli enti locali, possono operare anche in virtù dell'autonomia organizzativa riconosciuta agli stessi dalla legge, ovviamente nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica.

Il concetto di fabbisogno va valutato sotto il profilo quantitativo, riferito al contingente numerico di unità di personale necessarie per lo svolgimento dei compiti istituzionale dell'ente, oltre che sotto il profilo qualitativo, riferito alle tipologie delle categorie e dei profili professionali rispondenti alle esigenze funzionali ed organizzative dell'ente.

Il PTFP si sviluppa in una prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo e funzionale.

Il PTFP è sottoposto ai controlli preventivi al fine di verificarne la coerenza con i vincoli di finanza pubblica e alla preventiva informazione sindacale prevista dai contratti collettivi nazionali.

SITUAZIONE SULLA NORMATIVA E SUI VINCOLI

L'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici.

L'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali.

L'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001.

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.

L'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti.

L'art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone: "1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni

pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare."

In materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

L'ente può modificare, in qualsiasi momento, il Piano triennale dei fabbisogni, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative.

Con il Decreto 08/05/2018 il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le attese 'Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche' necessarie per l'attuazione dell'articolo 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dall'articolo 4 del D.Lgs. nr. 75/2017 di riforma al pubblico impiego.

Il piano triennale dei fabbisogni deve presentare le seguenti caratteristiche sulla base delle linee guida citate:

- essere coerente con gli strumenti di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi che l'ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici, ai sensi dell'articolo 5, comma 1, del D.Lgs. nr. 150/2009);
- deve svilupparsi in prospettiva triennale ed essere adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'articolo 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. nr. 165/2001, e successive modifiche e/o integrazioni; 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;
 - orientato da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini; per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la dotazione organica non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte.

Dopo un lungo periodo di costante riduzione del personale in servizio nei comuni italiani (oltre 84.000 unità in meno solo nell'ultimo decennio, con una riduzione che supera il 20% del totale) a causa dei rigidi limiti sulla spesa per il personale, solo nell'ultimo triennio gradualmente i Comuni hanno riacquisito maggiore margine assunzionale, grazie a specifiche misure richieste dall'ANCI:

- possibilità di sostituire integralmente il personale che cessa dal servizio (turnover al 100%);
- possibilità di effettuare le sostituzioni anche in corso d'anno, senza dover attendere l'esercizio finanziario successivo al pensionamento/cessazione del dipendente da sostituire;
- utilizzo dei resti assunzionali degli ultimi cinque anni.

In questo quadro ordinamentale conquistato di recente, è intervenuto il Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019) che, all'articolo 33, 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.

L'art. 33, comma 2, del DL 34/2019, prevedeva un Decreto attuativo per l'individuazione:

- dei criteri di sostenibilità finanziaria;
- della decorrenza della nuova disciplina.

Il Decreto attuativo (DM 17 marzo 2020) è stato pubblicato nella Gazzetta ufficiale del 27 aprile 2020 e fissa la decorrenza del nuovo sistema per il calcolo della capacità assunzione dei Comuni al 20 aprile u.s.

Ad esso ha fatto seguito l'emanazione della circolare 13 maggio 2020, pubblicata in Gazzetta ufficiale lo scorso 11 settembre, contenente alcuni essenziali indirizzi applicativi.

Va però per inciso evidenziato che il combinato disposto della disciplina contenuta nel Decreto e nella Circolare non considera gli effetti sulle assunzioni dei Comuni, prodotti dall'intervenuta emergenza determinata dalla pandemia da Covid-19 e quindi le eventuali implicazioni derivanti da questi effetti sul nuovo regime appena introdotto.

Dunque, secondo la nuova disciplina, come chiarito dalla surrichiamata Circolare, a decorrere dal 20 aprile 2020, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore ad un 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 di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione (si veda, in proposito, anche il parere emesso con delibera n. 111 del 2020 dalla Corte dei conti sezione regionale per il controllo della Campania), nonché nel rispetto di una percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale.

Per "Spesa del personale" 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 (ove ancora in essere), per la somministrazione di lavoro, per gli incarichi di cui all'articolo 110 del TUEL, 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.

Le "Entrate correnti" sono individuate come la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE di parte corrente assestato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata rispetto alle tre annualità che concorrono alla media.

L'ente prima di procedere alle assunzioni deve procedere al calcolo della propria capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato in base alla disciplina prima richiamata che di seguito si riportano.

LIMITE DELLA SPESA DEL PERSONALE E CAPACITÀ ASSUNZIONALE

FACOLTA' ASSUNZIONALI				LIMITI DI SPESA PERSONALE
	Individuazione dei valori soglia per fascia demografica	Calcolo rapporto spesa di personale si entrate correnti	Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024	
RIFERIMENTI	Articolo 33, comma 4, D.L. n. 34/2019 del 17/03/2020			Art. 1, comma 557-quater, L. n. 296/2006 Art. 3, comma 5, D.L. n. 90/2014
NOTE				Spesa al lordo oneri riflessi ed IRAP, con esclusione oneri per rinnovi contrattuali

Il Comune di Servigliano ha la capacità assunzione di seguito riportata calcolata sulla base della normativa prima richiamata:

	ANNO	
	2021	
<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>		
Popolazione al 31 dicembre	ANNO 2019	VALORE 2.335
		FASCIA c
Spesa di personale - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. tabella di dettaglio)	ANNI 2019	VALORE 306.195,97 € (l)
Spesa di personale rendiconto di gestione 2018		330.528,81 €
Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio	2017	2.995.796,14 €
	2018	2.722.266,95 €
	2019	2.644.038,90 €
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2019	27.308,87 €
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		2.760.058,46 €
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette	(a)	9,48%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(b1)	27,60%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(b2)	31,60%
Incremento TEORICO massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (SE (a) < o = (b1))	(c)	500.221,48 €
Tetto massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (SE (a) > (b1))	(c)	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM	2021	25,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024)	(d)	82.632,20 €
Incremento EFFETTIVO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato	(e)	82.632,20 €
Tetto massimo EFFETTIVO di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1)	(f)	413.161,01 €
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. tabella di dettaglio)	(g)	0,00 €
Incremento EFFETTIVO della spesa di personale + Resti assunzionali	(e+g)	82.632,20 €
Verifica del limite di incremento di spesa rispetto al valore corrispondente della Tabella 2	(h)	82.632,20 €
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2021	413.161,01 € (i)

Il Comune di Servigliano deve, inoltre, rispettare il contenimento della spesa di personale secondo i criteri previsti dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 (Legge Finanziaria per il 2007).

In tale ambito, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto come tetto massimo della spesa di personale; ovvero il limite imposto dall'articolo 1, comma 557-quater Legge n.296/2006 e seguenti -spesa media triennio 2011/2013.

Il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari ad € 325.868,33.

La spesa complessiva sostenuta nell'anno 2009 per il lavoro flessibile rideterminata a seguito della stabilizzazione, nell'anno 2019, dell'istruttore di vigilanza (art. 20 comma 3 D. Lgs. 75/2017) è pari ad € 13.453,03.

Tale vincolo, unitamente a quello relativo alla capacità assunzionale, sovrintendono alla programmazione del fabbisogno di personale.

L'Amministrazione intende programmare per il triennio 2021/2023 le assunzioni di personale di seguito riportate.

Personale a tempo indeterminato

2021	2022	2023
un operaio specializzato-conduttore di macchine operatrici - Categoria B3, a tempo pieno, in sostituzione del dipendente collocato in quiescenza in data 01/06/2020, da assegnare al 3 ^a Settore "Assetto del territorio e lavori pubblici".	NESSUNA ASSUNZIONE PREVISTA NELL'ANNO 2022	NESSUNA ASSUNZIONE PREVISTA NELL'ANNO 2023

Personale a tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro

Anno 2021
Una nuova assunzione di istruttore direttivo tecnico, full time, categoria D, posizione economica iniziale D1, per il potenziamento dell'ufficio sisma del Comune di Servigliano, assegnato dall'Ufficio Speciale ricostruzione Marche – Sisma 2016, ai sensi dell'articolo 50-bis del D.L. n. 189/2016, convertito con modificazioni dalla Legge n. 229/2016.

Anno 2021, 2022 e 2023

Eventuali sostituzioni o proroghe, nel rispetto del limite massimo previsto dalla vigente normativa (combinato disposto dell'articolo 19 D.L.81/2015 e dell'articolo 1, comma 3, del D.L. n. 87/2018 convertito con modificazioni dalla Legge n. 96/2018) dei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato stipulati ai sensi dell'articolo 50-bis del D.L. n. 189/2016, convertito con modificazioni dalla Legge n. 229/2016, per il potenziamento dell'ufficio sisma. Tale proroga interesserà il personale di seguito riportato:

- un istruttore tecnico, full time - categoria C, posizione economica iniziale C1;
- due istruttori direttivi tecnici, full time, categoria D, posizione economica iniziale D1.

Eventuali assunzioni a tempo determinato, oltre a quelle espressamente prima previste, che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 convertito dalla Legge n. 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile.

Il C.C.N.L. applicato è quello delle Funzioni locali del giorno 21 maggio 2018.

La conseguente spesa può essere quantificata come segue:

Anno	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Totale
2021	10.626,46	87.008,40	97.634,86
2022	=====	=====	=====
2023	=====	=====	=====

La spesa per l'assunzione dell'operaio, in sostituzione del personale a tempo indeterminato collocato in quiescenza in data 01 giugno 2020, non impatta sulla capacità assunzionale dell'Ente in quanto già compresa fra la spesa del personale del rendiconto 2018 che viene presa quale base su cui calcolare l'incremento massimo della spesa di personale in sede di prima applicazione come previsto dalla Tabella 2 (2020-2024) allegata al primo citato DM del 17 marzo 2020, per gli Enti virtuosi quale risulta essere il Comune di Servigliano (vedi prospetto sulla capacità assunzionale per l'anno 2021 prima riportato).

La legge 13 ottobre 2020, n. 126, che ha convertito con modificazioni il D.L. 14 agosto 2020, n. 104/2020 contiene un'importante novità concernente le modalità di calcolo dell'incidenza percentuale della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 (convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58).

Infatti l'articolo 57, comma 3 – septies della predetta legge testualmente recita:

“A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore 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, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente.

La spesa relativa all'unità di personale a tempo determinato, con il profilo di istruttore direttivo tecnico, full time, categoria D, posizione economica iniziale D1, per il potenziamento dell'ufficio sisma del Comune di Servigliano, assegnato dall'Ufficio Speciale ricostruzione Marche – Sisma 2016, ai sensi dell'articolo 50-bis del D.L. n. 189/2016, convertito con modificazioni dalla Legge n. 229/2016, non deve essere considerata nel tetto:

- di spesa per le assunzioni a tempo determinato prevista dall'articolo 9, comma 28, del dl n. 78/2010, convertito dalla legge n. 122/2010, per il lavoro flessibile, in quanto trattasi di assunzione in deroga a tale limite come previsto dall'articolo 50 bis del D.L.;

- della capacità assunzionale, per l'anno 2021, calcolata ai sensi del DM del 17 marzo 2020, come previsto dall'articolo 57, comma 3 septies della legge n. 126 del 13 ottobre 2020;

- della media della spesa del triennio 2011 2013, di cui al comma 562 della legge 27 dicembre 2006 n. 296, in quanto la stessa viene rimborsata dallo Stato.