



COMUNE DI VALVA

- PROVINCIA DI SALERNO -

Bozza Pianificazione triennale del fabbisogno di personale 2022-2024

Introduzione

In seguito alle innovazioni normative introdotte dall'art. 4 del D.Lgs n. 75/2017, il piano triennale dei fabbisogni di personale è divenuto lo strumento fondamentale di programmazione in materia di assunzione.

Esso innova il tradizionale assetto organizzativo fondato sulla dotazione organica, in coerenza con la pianificazione pluriennale di personale e della performance, sulla base delle linee di indirizzo, da emanarsi dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, nonché d'intesa con la Conferenza unificata per quanto riguarda le amministrazioni regionali e gli enti locali.

Il Documento Unico di Programmazione (DUP) costituisce, nell'ambito di detta programmazione, lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli enti locali e consente di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative e costituisce, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione

La pianificazione triennale in oggetto deve svolgersi nel rispetto delle principali disposizioni normative in materia che vengono di seguito richiamate:

- gli artt. 2 e 5 del D.Lgs. n. 165/2001 stabiliscono che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici, assumendo ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi stabiliti;
- l'art. 4 del D.Lgs. n. 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. 39, comma 1, della L. n. 449/1997 che così dispone: "Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482";
- l'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, a norma del quale gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. 12 marzo 1999, n. 68";
- l'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della Legge n. 183/2011 stabilisce che:
 - "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'art. 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";*
- Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, cd. Decreto Crescita, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019 n. 58 art. 33, comma 2, recante "Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria", nel quale si legge testualmente: "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al

presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto 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. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.";

Dunque, in precedenza l'ordinamento affidava un ruolo centrale alla dotazione organica, quale base e al contempo limite invalicabile, per la programmazione degli interventi.

A seguito degli interventi suindicati, tale strumento però scompare quasi completamente dal panorama normativo, venendo soppiantato dal piano del fabbisogno. Nello specifico, esso diviene l'atto programmatico che deve:

-coordinarsi ed essere coerente rispetto la pianificazione pluriennale delle attività e della performance;

- ispirarsi ai principi di ottimizzazione di impiego delle risorse pubbliche disponibili;
- perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- tener conto delle linee di indirizzo ministeriali.

Sull'assetto normativo come sopra individuato, ha inciso l'introduzione del nuovo strumento di programmazione denominato Piano Integrato di Attività e organizzazione che ha assorbito una pluralità atti programmatori tra i quali, per quanto di interesse, il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale che, in sostanza, ne diviene una sezione.

In specie, ai sensi dell'art. 6, comma 2, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle indicazioni contenute nel Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e nel Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), sono assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), in relazione alle P.A. con meno di 50 dipendenti:

g) Piano triennale del fabbisogno del personale; h) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza; i) Piano della Performance; j) Piano delle azioni positive; k) Piano Organizzativo del Lavoro Agile; l) Piano triennale della Formazione del Personale.

CONSISTENZA ORGANICO

Di seguito si riporta il numero dei dipendenti a tempo indeterminato dell'Ente, escluso il Segretario Comunale, suddivisi per categoria, in relazione agli anni 2021, 2022 nonché in proiezione, tenuto conto dei pensionamenti, relativamente all'anno 2023.

Dev'essere sottolineato che tutti i dipendenti di categoria A sono stati assunti, in seguito a procedura di stabilizzazione riservata agli LSU, con contratto part-time a tempo indeterminato e con orario di lavoro non superiore al 50%

31/12/2021		30/09/2022		31/12/2022		31/12/2023	
Cat. A	28	Cat. A	28	Cat. A	28	Cat. A	27
Cat. B	6	Cat. B	5	Cat. B	5	Cat. B	5
Cat. C	1						
Cat. D	1	Cat. D	1	Cat. D	1	Cat. D	0
totale	36		35		35		33

SPESE PERSONALE E CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE

Anno 2022

Anno ultimo rendiconto approvato	2021
Numero abitanti	1.500
Ente facente parte di unione di comuni	No

Spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP (impegnato a competenza)

Macroaggregato	Anno 2021
1.01.00.00.000 – Redditi da lavoro dipendente	584.826,41
1.03.02.12.001 – Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	0,00
1.03.02.12.002 – Quota LSU in carico all'ente	0,00
1.03.02.12.003 – Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00
1.03.02.12.999 – Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
1.03.02.12.999 – Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
Totale spesa	584.826,41
Rimborso Ministero del Lavoro – ex LSU stabilizzati (decurtazione)	99.159,00
TOTALE SPESA	485.667,41

Entrate correnti (accertamenti di competenza)

Titolo	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	856.843,24	868.076,00	868.655,41
2 - Trasferimenti correnti	321.040,64	316.265,29	394.999,85
3 - Entrate extratributarie	234.510,37	243.287,97	140.234,74
Totale entrate	1.412.394,25	1.427.629,26	1.403.890,00
Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni			1.414.637,83
F.C.D.E.			135.958,73
Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.			1.278.679,10
Rimborso Ministero del Lavoro – ex LSU stabilizzati (decurtazione)			99159,00
TOTALE SPESA			1.179.520,10

Rapporto spesa/entrate	Soglia	Soglia di rientro	Incremento massimo
41,17 %	28,60 %	32,60 %	0,00 %
Soglia rispettata	NO		

Incremento massimo spesa	0,00	Possibile utilizzo 38.000
Totale spesa con incremento massimo	0,00	NO

Spesa del personale anno 2018	656.621,63	
Resti assunzionali	0,00	
Anno	% massima	Spesa permessa
2020	23,00	0,00
2021	29,00	0,00

2022	33,00	0,00
2023	34,00	0,00
2024	35,00	0,00

RISPETTO DEI LIMITI E PROGRAMMAZIONE DELLE NUOVE ASSUNZIONI

A norma del Decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei ministri dipartimento della funzione pubblica, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27.4.2020:

- ai sensi dell'art. 3 il Comune di Valva rientra nella lett. b;
- ai sensi dell'art. 4 tabella 1, il valore soglia di massima spesa del personale del Comune di Valva è il 28,60 % rispetto alle entrate correnti;
- ai sensi dell'art. 5, tabella 2, la percentuale massima annuale di incremento del personale in servizio per l'anno 2022 del Comune di Valva è il 33%;
- ai sensi dell'art. 6, tabella 3, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale del Comune di Valva è il 32,6 %;

Considerato che il Comune di Valva, in base ai calcoli effettuati dall'ufficio finanziario, presenta un **RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI** pari al 41,17 % come dimostrato dai conteggi di cui alla sezione "*Capacità assunzionale*";

Pertanto, la spesa di personale:

- è superiore al valore soglia di massima spesa del personale di cui all'art. 4 (28,60 %);
- è superiore alla percentuale massima annuale di incremento del personale in servizio per l'anno 2022 di cui all'art. 5 (33 %);
- è superiore al valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale di cui all'art.6 (32,6 %);

Non risultano all'attualità resti assunzionali utilizzabili.

Il Comune di Valva nell'anno 2022 risulta pertanto privo di capacità assunzionale ordinaria.

Il Comune di Valva nel periodo 2022-2024 non intende procedere ad assunzioni di personale né a tempo indeterminato né attraverso l'utilizzo di forme di flessibilità, fermo restando future variazioni ed integrazioni in relazione alla eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire.

Per tale motivo la presente programmazione triennale non comporta aumenti in termini di spesa di personale determinando, al contempo, una contrazione della stessa nel triennio di riferimento in virtù dei futuri pensionamenti non seguiti da nuove immissioni in servizio.

La ricognitoria avviata per l'approvazione del presente fabbisogno assunzionale 2022-2024, evidenzia:

- che le risorse umane attualmente impiegate risultano indispensabili per assicurare il

mantenimento minimo dei corretti standard gestionali;

- che i processi di organizzazione ed ottimizzazione del lavoro fino ad ora attuati (impostati in un'ottica di una costante razionalizzazione dell'utilizzo delle risorse umane) hanno definito percorsi e sistemi improntati alla massima economicità.
- che, a seguito del pensionamento nell'anno 2022 di dipendente di cat. B assegnato all'ufficio protocollo nonché al congedo straordinario, sempre nell'anno 2022 e per la durata di due anni, autorizzato dall'INPS a dipendente di cat. B, sono sorte difficoltà nell'assicurare il servizio di mensa e la funzionalità e continuità dei servizi inerenti al Protocollo.

Per tali motivi, si provvederà in via strettamente temporanea ad un aumento limitato della durata della prestazione lavorativa nei confronti di un numero limitato di dipendenti in regime di lavoro part-time, dotati delle necessarie competenze e professionalità maturate nel tempo, previo l'accertamento del rispetto dei limiti giuridici e contabili.

RISPETTO DEL LIMITE sancito dall'art. 557-quater Legge 296/06

La spesa complessiva per personale del Comune di Valva in riferimento all'anno 2022 non risulta superare il corrispettivo valore medio del triennio 2011-2013, evidenziando pertanto un trend di progressiva riduzione.

	Media 2011/2013	rendiconto 2021
	2008 per enti non soggetti al patto	
Spese macroaggregato 101	€ 728.265,45	€ 683.985,41
Spese macroaggregato 103		
Irap macroaggregato 102	€ 47.134,41	€ 42.482,25
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo		
Altre spese: da specificare.....		
Altre spese: da specificare.....		
Altre spese: da specificare.....		
Totale spese di personale (A)	€ 775.399,86	€ 726.467,66
(-) Componenti escluse (B)		€ 192.121,20
(-) Maggior spesa per personale a tempo indet artt.4-5 DM 17.3.2020 (C)		
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B -C	€ 775.399,86	€ 534.346,46
(ex art. 1, commi 557-quater, 562 legge n. 296/ 2006)		