



COMUNE DI PIANEZZA

ALLEGATO N° 1 - PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE – TRIENNIO 2022/2024

Premesso che:

- l'art. 91, comma 1, del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267, dispone che *“gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale”*;
- l'articolo 39 della Legge n. 449/1997 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità e ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del personale;
- l'art. 6, comma 3 del D. Lgs 165/2001, come da ultimo modificato dal D. Lgs. 75/2017, in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), prevede che ciascuna Amministrazione indichi la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del D.L. n. 95/2012, convertito con modificazioni dalla Legge n. 135/2012, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione e fermo restando che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 6, comma 4 del predetto decreto legislativo, stabilisce che il documento di programmazione debba essere correlato alla dotazione organica dell'Ente e risulti coerente con gli strumenti di programmazione economica-finanziaria;
- l'art. 6-ter, comma 1 del medesimo decreto prevede che, con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le Amministrazioni Pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali;
- la programmazione triennale dei fabbisogni di personale, in base all' art. 35 comma 4 del già citato decreto, costituisce presupposto necessario per l'avvio delle procedure di reclutamento.

A seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 75/2017 risultano, pertanto, modificate le modalità per la programmazione del fabbisogno di personale; il piano triennale dei fabbisogni di personale, secondo la nuova definizione, dovrà essere adottato in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con "le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche", emanate con Decreto dell' 08/05/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018, in attuazione di quanto disposto dal sopra richiamato art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001.

Si riassumono di seguito i punti salienti contenuti nelle citate linee guida sulla base delle quali il piano assunzionale:

- implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:
 - qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti all'esigenze dell'amministrazione, tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare;
 - quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
- deve essere coerente con la programmazione generale e a valle dell'attività di programmazione;
- essere basato sulle regole costituzionali della buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- essere corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese, con la giusta scelta delle competenze professionali, presupposto indispensabile per perseguire gli obiettivi di performance organizzativa;
- deve essere coerente con il ciclo della performance, sviluppandosi nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance e a loro volta articolati in obiettivi generali e obiettivi specifici;
- deve individuare i fabbisogni prioritari ed emergenti, le professionalità infungibili e le nuove competenze, secondo logiche non di mera sostituzione, ma di una maggiore inclinazione e sensibilità verso le nuove professioni e le competenze per rendere più efficiente e al passo con i tempi l'organizzazione del lavoro;
- deve privilegiare il potenziamento delle funzioni istituzionali piuttosto di quelle di supporto;
- rafforzare la dimensione valoriale delle finalità pubbliche, cioè prevedere una pianificazione coerente con la disciplina in materia di anticorruzione, non solo nella programmazione, ma anche e soprattutto nelle procedure di reclutamento;
- sia sottoposto alla preventiva informazione sindacale

La dotazione organica, inoltre, viene ad assumere un valore finanziario, diventa una dotazione di spesa potenziale. Nel rispetto degli indicatori di spesa potenziale gli Enti procedono annualmente alla rimodulazione della stessa quale strumento programmatico.

Da ultimo, il principio contabile concernente la programmazione di bilancio prevede che all'interno della Sezione Operativa del Documento Unico di Programmazione (DUP) sia contenuta anche la programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale, con conseguenza che quest'ultimo può essere mutato di anno in anno e rispetti le disposizioni, nonché i presupposti normativi che regolano le facoltà assunzionali a tempo indeterminato per gli enti locali.

Il c.d. Decreto Crescita (D.L. 34/2019 - conver. L.58/2019), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle norme fondate sul turn over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, consentendo di incrementare le capacità assunzionali a quei Comuni che risultano virtuosi. Nello specifico, la capacità assunzionale viene legata ad un valore standard definito con un apposito DPCM di sostenibilità finanziaria delle assunzioni medesime che ha individuato:

1. le fasce demografiche,
2. i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica,
3. le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia..

Tale DPCM del 17.03.2020 è entrato in vigore il 20 aprile 2020.

In particolare, l'art. 33, comma 2 del citato decreto disponendo, infatti, che gli spazi assunzionali del personale a tempo indeterminato siano calibrati per ente, sulla base di uno specifico sistema di virtuosità dell'equilibrio finanziario e non più sulla base delle cessazioni di personale intervenute, consente ai comuni di 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 di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Sulla base dei criteri ivi indicati, il Comune di Pianezza, ai sensi dell'art. 4 Tab. 1), si colloca al di sotto del valore soglia per fascia demografica (pari a 27% relativo a fascia 10.000/59.999 abitanti) e rapporto spesa di personale (intesa al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione/media entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione), nella misura del 23,82%, inferiore, pertanto, al valore soglia per la classe demografica di appartenenza.

Di conseguenza, ai sensi dell'art. 5, tab.2) del citato decreto, assestandosi l'Ente al di sotto di tale soglia, può incrementare annualmente, per le assunzioni a tempo indeterminato, la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, fino al 19% nel 2022 e fino al 21% nel 2023, fermo restando che la percentuale individuata per ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti, il rispetto pluriennale e il rispetto dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1 del medesimo decreto.

Alla luce di quanto sopra esposto, il Piano del Fabbisogno di Personale per il Triennio 2022/2024 prevede quanto segue:

ANNO 2022

- n. 2 Istruttore Amministrativo – Cat C, a seguito di due cessazioni, di cui una per collocamento in quiescenza e una per dimissioni volontarie, da assegnare rispettivamente nei Settori Servizi alla Persona e Affari Generali;
- n. 1 Istruttore Amministrativo – Cat C, a seguito cessazione per dimissioni volontarie, da assegnare al Settore Territorio, mediante passaggio diretto ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001;
- n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo - Cat. D, a seguito di cessazione per collocamento in quiescenza, da inserire nel Settore Territorio, mediante scorrimento graduatoria concorso pubblico di altro Ente, ovvero passaggio diretto ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001, previo esperimento delle procedure di mobilità di cui agli art. 34 bis del D. Lgs. 165/2001;
- n. 2 Istruttore Tecnico (Geometra) – Cat C - da inserire nei Settori Territorio e Lavori Pubblici, previo esperimento delle procedure di mobilità di cui agli art. 34 bis del D. Lgs. 165/2001, scorrimento di graduatoria concorsuale e subordinatamente concorso pubblico.

Per gli anni successivi (2023 e 2024) si valuteranno nuove assunzioni in seguito al verificarsi di cessazioni in modo da mantenere inalterato l'organico dell'Ente e, ove ne continuino a sussistere le condizioni, ci si potrà avvalere delle facoltà assunzionali di cui al D.P.C.M. 17.03.2020.

Si dà atto che il presente Piano viene trasmesso alle Organizzazioni Sindacali per opportuna informazione.