
Piano Triennale del fabbisogno
di personale 2024/2026
Piano Annuale 2024

Aggiornato al DPCM 17 MARZO 2020

Quadro legislativo di riferimento sul PTFP

Il Ministro della Pubblica Amministrazione ha emanato il decreto 8 maggio 2018, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n.173 del 27 luglio 2018, in attuazione delle disposizioni di cui al decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, il quale prevede all'art. 4 comma 2, ultimo periodo, che *“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”*; mentre al successivo comma 3 precisa che *“In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente”*.

L'articolo 6, comma 6, del D. lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti indicati nell'articolo non possono assumere nuovo personale. Tale sanzione scatta, inoltre, sia per il mancato rispetto dei vincoli finanziari e la non corretta applicazione delle disposizioni che dettano la disciplina delle assunzioni, sia per l'omessa adozione del PTFP e degli adempimenti previsti di inoltro entro trenta giorni dall'approvazione del PTFP (articoli 6 e 6-ter, comma 5, del decreto legislativo n. 165 del 2001).

L'art. 39 della L. 27/12/1997, n. 449 prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale, prevedendo che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;

L'art. 91 del D. Lgs. 18/8/2000, n. 267 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;

Nella G.U. n. 108 del 27 aprile è stato pubblicato il D.M. 17 marzo 2020, recante le misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni a decorrere dal 20.04.2020 per l'attuazione della nuova disciplina prevista dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019.

Il c.d. Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turnover 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 dicembre 2019 e tenuto conto di quanto deliberato dalla Conferenza medesima in data 30 gennaio 2020, è stato adottato il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 17 marzo 2020 recante Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni, disponendo specificatamente l'entrata in vigore del provvedimento a decorrere dal 20 aprile 2020, in luogo della data del 1° gennaio 2020 come previsto inizialmente, al fine di regolare meglio il passaggio al nuovo regime.

La circolare sul decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 detta regole più precise in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni;

Il nuovo sistema delineato in attuazione del Decreto, introduce modifiche sostanziali al calcolo della capacità assunzionali finora utilizzato. Da un metodo basato sul turnover, e cioè sulla sostituzione – parziale o integrale – del personale cessato, si passa a una valutazione complessiva dello stato di salute finanziario dell'Ente, e in particolare all'analisi di uno specifico parametro di virtuosità che consiste nel rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

Il calcolo della spesa per il personale alla luce dell'attuale situazione normativa – DPCM 17 MARZO 2020.

Il decreto 17 marzo 2020 è finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.

Ai fini del decreto sono utilizzate le seguenti definizioni:

- a) **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;
- b) **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.

I comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- a) comuni con meno di 1.000 abitanti;
- b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;
- c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;
- d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;
- e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;
- f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;
- g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;
- h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;
- i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Nella seguente Tabella 1, sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti:

Tabella 1

Fasce demografiche	Valore soglia
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	29,5%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,6%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,6%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,2%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	26,9%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,0%
g) comuni da 60.000 a	

249.999 abitanti	27,6%	
+-----+	+-----+	+-----+
h) comuni da 250.000 a		
1.499.999 abitanti	28,8%	
+-----+	+-----+	+-----+
i) comuni con 1.500.000		
di abitanti e oltre	25,3%	
+-----+	+-----+	+-----+

Il decreto stabilisce che a decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.

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:

Tabella 2

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024
+-----+	+-----+	+-----+	+-----+	+-----+	+-----+
a) comuni con					
meno di 1.000					
abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
+-----+	+-----+	+-----+	+-----+	+-----+	+-----+
b) comuni da					
1.000 a 1.999					
abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
+-----+	+-----+	+-----+	+-----+	+-----+	+-----+
c) comuni da					
2.000 a 2.999					
abitanti	20,0%	25,0%	28,0%	29,0%	30,0%
+-----+	+-----+	+-----+	+-----+	+-----+	+-----+
d) comuni da					
3.000 a 4.999					
abitanti	19,0%	24,0%	26,0%	27,0%	28,0%
+-----+	+-----+	+-----+	+-----+	+-----+	+-----+
e) comuni da					
5.000 a 9.999					
abitanti	17,0%	21,0%	24,0%	25,0%	26,0%
+-----+	+-----+	+-----+	+-----+	+-----+	+-----+
f) comuni da					
10.000 a 59.999					
abitanti	9,0%	16,0%	19,0%	21,0%	22,0%
+-----+	+-----+	+-----+	+-----+	+-----+	+-----+
g) comuni da					
60.000 a 249.999					
abitanti	7,0%	12,0%	14,0%	15,0%	16,0%
+-----+	+-----+	+-----+	+-----+	+-----+	+-----+
h) comuni da					
250.000 a					
1.499.999 ab.	3,0%	6,0%	8,0%	9,0%	10,0%
+-----+	+-----+	+-----+	+-----+	+-----+	+-----+
i) comuni con					
1.500.000 di					
abitanti e oltre	1,5%	3,0%	4,0%	4,5%	5,0%
+-----+	+-----+	+-----+	+-----+	+-----+	+-----+

Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 (2015/2019) 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.

La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del decreto non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

L'applicazione delle nuove disposizioni al nostro Ente

Individuazione delle fasce demografiche e dei relativi valori-soglia.

Per determinare le facoltà assunzionali è innanzitutto necessario individuare i valori soglia in base alla fascia demografica del Comune.

Il Comune di Pattada alla data del 31.12.2022 aveva una popolazione pari a 2.868, per cui si colloca nella fascia C con un valore soglia pari a 27,60 % in base alla seguente tabella 1 del decreto:

Tabella 1

Fasce demografiche	Valore soglia
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	29,5%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,6%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,6%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,2%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	26,9%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,0%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,6%
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	28,8%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	25,3%

I Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia 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 non superiore a tale valore soglia.

Determinazione delle percentuali massime di incremento.

I Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia e che cioè rilevano nell'anno di riferimento un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti inferiore al valore-soglia definito dal Decreto,

possono incrementare annualmente la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla tabella introdotta dall'art. 5 del Decreto, e fermo in ogni caso il rispetto del valore-soglia: così come segue:

Tabella 2

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	20,0%	25,0%	28,0%	29,0%	30,0%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	19,0%	24,0%	26,0%	27,0%	28,0%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	17,0%	21,0%	24,0%	25,0%	26,0%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	9,0%	16,0%	19,0%	21,0%	22,0%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	7,0%	12,0%	14,0%	15,0%	16,0%
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 ab.	3,0%	6,0%	8,0%	9,0%	10,0%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	1,5%	3,0%	4,0%	4,5%	5,0%

I valori percentuali riportati in tabella rappresentano un incremento rispetto alla base “spesa di personale 2018”, per cui la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti.

Si tratta di una misura finalizzata a rendere graduale la dinamica di crescita della spesa di personale, comunque nei limiti massimi consentiti dal valore-soglia di riferimento. Tale limitazione alla dinamica di crescita può tuttavia essere derogata, e quindi superata, nel caso di Comuni che abbiano a disposizione facoltà assunzionali residue degli ultimi 5 anni (c.d. resti assunzionali). Ciò vuol dire che il Comune può utilizzare i propri resti assunzionali anche in deroga ai valori limite annuali di cui alla Tabella 2, in ogni caso entro i limiti massimi consentiti dal valore soglia di riferimento.

Si evidenzia che, per rendere possibile l'utilizzo effettivo delle risorse che si liberano in applicazione della nuova disciplina, l'articolo 6 specifica che “la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296”.

Verifica delle facoltà assunzionali residue degli ultimi 5 anni

L'art. 5, comma 2 del DM 17 marzo 2020 consente ai comuni, per il periodo 2020-2024, di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del suddetto DM, fermo restando il limite di cui alla Tabella 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. Tale facoltà è tuttavia consentita solo ai comuni virtuosi, il cui rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta inferiore al valore soglia di cui alla Tabella 1 del DM.

Visto in merito il chiarimento Prot. 12454 del 15/01/2021 del Ministero dell'Economia e delle Finanze Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato Ispettorato generale per gli ordinamenti del personale e l'analisi dei costi del lavoro pubblico Ufficio XII – XIV che precisa *“l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo”*.

Richiamate le seguenti vigenti disposizioni con riferimento alla capacità assunzionale del periodo 2015 – 2019, su cessazioni di personale 2014 - 2018:

- Art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90;
- Art. 3, comma 5-*quater* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90;
- Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208;
- Art. 1, comma 479 lett. d) della legge 11 dicembre 2016, n. 232;
- Art. 3, comma 5-*sexies* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-*bis* del decreto - legge n. 4/2019, coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26;

Ricordato che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 3, comma 5-*sexies* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-*bis* del decreto-legge n. 4/2019, per il triennio **2019-2021**, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali **possono** computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, **sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over**;
- come previsto dalla legge di conversione 26/2019 del D.L. 4/2019, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a **cinque** anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali della facoltà assunzionali riferite al **quinquennio** precedente;

Vista la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/02/2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, secondo cui non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso;

Vista la deliberazione n. 28/SEAUT/2015/QMIG della sezione Autonomie della Corte dei Conti, sul conteggio ed utilizzo dei resti provenienti dal triennio precedente: come pronunciato dai magistrati contabili il riferimento “al triennio precedente” inserito nell'art. 4, comma 3, del D.L. 78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni. Inoltre, con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3 del D.L. 90/2014 va calcolato imputando la spesa “a regime” per l'intera annualità;

Atteso che, nel 2021, risultano ancora inutilizzati resti della capacità assunzionale del quinquennio precedente (2015/2020 su cessazioni 2014/2019) per **€ 115.017,03**;

Preso atto che, ai sensi del richiamato parere RGS Prot. n. 12454 del 15/01/2021, il budget relativo ai resti del quinquennio precedente (2015/2020 su cessazioni 2014/2019) è alternativo – se più favorevole – agli importi derivanti applicando la nuova regolamentazione;

Considerato che per il nostro ente il budget relativo ai resti del quinquennio precedente (2015/2020 su cessazioni 2014/2019), pari a € € 115.017,03 non risulta essere più favorevole agli importi derivanti applicando la nuova regolamentazione, tale importo non può essere utilizzato.

Calcolo della capacità assunzionale nel Comune di Pattada

Ora si procede con la verifica dei limiti previsti dalle varie disposizioni di cui al D.M. 17 marzo 2020 in attuazione della nuova disciplina prevista dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019;

L'ente ha una capacità assunzionale per personale a tempo indeterminato per l'anno 2024 pari ad **€ 197.864,86 €** così come si evince dalla tabella che segue:

<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>	2024		
	ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2022	2.868	C
	ANNI	VALORE	
Spesa di personale - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. tabella di dettaglio)	2022	590.481,86 €	(I)
Spesa di personale rendiconto di gestione 2018		659.549,54 €	
Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio	2020	3.347.038,70 €	
	2021	3.073.651,03€	
	2022	3.730.209,38 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		3.383.633,04 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023	150.229,91	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		3.233.403,13	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette	(a)		18,26%
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 (solo se (a) < o = (b))	(c)	301.937,40 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM	2024		30,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2	(d)	197.864,86 €	
Incremento EFFETTIVO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato	(e)	197.864,86 €	
Tetto massimo EFFETTIVO di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1)	(f)	788.346,72 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. tabella di dettaglio)	(g)		
Incremento EFFETTIVO della spesa di personale + Resti assunzionali	(e+g)	788.346,72 €	
Verifica del limite di incremento di spesa rispetto al valore corrispondente della Tabella 2	(h)	197.864,86 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2024	788.346,72 €	(i)

La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del decreto non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557- quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

I pensionamenti ed il turnover nel triennio 2024/2026

Per costruire un adeguato piano di assunzioni, un elemento indispensabile da considerare è costituito dai pensionamenti previsti nel triennio in esame.

A tal fine l'ufficio ha effettuato una verifica sul personale in servizio, attualmente non risulta nessun dipendente in servizio che, per raggiunti limiti di età o per richiesta già presentata, si presume abbandoneranno il servizio nel prossimo triennio 2024/2026.

Si ricorda che la conoscenza del personale pensionabile riveste particolare importanza per assicurare gli standard qualitativi e quantitativi presenti.

Programmazione triennale del fabbisogno di personale.

Mediante la deliberazione n. 97 del 13.10.2023, la Giunta ha approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025 contenente la sezione *"Piano triennale del fabbisogno di personale"* relativo al triennio 2023/2025.

Qui di seguito vengono riepilogate le previsioni di copertura contenute nei documenti di programmazione del fabbisogno sopra citati.

Profilo professionale	N. unità	Settore / Servizio
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO – AREA FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	TECNICO E DI POLIZIA LOCALE
AGENTE DI POLIZIA LOCALE – AREA DEGLI ISTRUTTORI	2 – PART TIME 50%	TECNICO E DI POLIZIA LOCALE

Tali assunzioni sono previste, dall'ultima Programmazione approvata, entro l'anno 2023; Mentre per gli anni 2024 e 2026 non sono allo stato previste ulteriori assunzioni.

Si precisa che il Decreto del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 132 del 30.06.2022 ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il quale riassume al suo interno alcuni documenti che fino ad oggi erano oggetto di apposite deliberazioni, tra cui il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale. Pertanto, le modalità di reclutamento del personale oggetto della programmazione triennale e annuale verranno declinate più dettagliatamente all'interno di tale documento, da approvare entro 320 giorni dall'approvazione del Bilancio di previsione 2024/2026, nei limiti delle risorse finanziarie come indicati nel presente Documento.

Sotto diverso ma collegato profilo si precisa che, anche in assenza della previsione del fabbisogno, è possibile affermare che la dinamica della spesa di personale dell'anno 2026 non presenterà scostamenti rispetto a quanto previsto, nei sopra citati documenti, per l'anno 2025.

Assunzioni flessibili

La disciplina normativa sul Pubblico Impiego prevede che le Pubbliche Amministrazioni possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal Codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti, fermo restando che la forma comune di lavoro rimane quella del contratto subordinato a tempo indeterminato.

In base all'articolo 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 il ricorso al lavoro flessibile è ammesso esclusivamente per rispondere ad esigenze di carattere temporaneo o eccezionale.

Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni possono assumere esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

I contratti di lavoro flessibile che i datori di lavoro pubblici possono stipulare in base all'articolo 36 del d.lgs. 165/2001 sono contratti di:

- lavoro a tempo determinato;
- formazione e lavoro;
- somministrazione di lavoro;
- lavoro accessorio.

Le pubbliche amministrazioni, nel ricorrere al lavoro flessibile, devono rispettare il tetto di spesa per le assunzioni flessibili fissato dal DL 78/2010 – art. 9 comma 28, come modificato dal D.L. n. 90/2014, per come interpretato dalla deliberazione della sezione autonomie della Corte dei conti n. 2/2015, pari al 100% del tetto della spesa sostenuta allo stesso titolo nel 2009 per gli enti locali che hanno rispettato il tetto alla spesa del personale, che per il Comune di Pattada ammonta a € 17.789,28.

Relativamente alle assunzioni a tempo determinato, si precisa che L'Ente ha, nell'anno 2023:

- conferito due incarichi ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 30.12.2004, n. 311, nel rispetto del tetto fissato per le assunzioni flessibili, ad un istruttore contabile cat. C4 al fine di supplire alla temporanea carenza di personale dell'Ufficio Ragioneria, incarico cessato in data 31/07/2023, e ad un Istruttore direttivo tecnico cat. D1 al fine di coadiuvare l'ufficio tecnico nell'espletamento dei procedimenti di competenza, stante la conclusione delle procedure assunzionali in essere, cessato in data 28/02/2023;
- aveva una convenzione a norma dell'art. 14 del CCNL 22/01/2004 per l'utilizzo congiunto di n. 1 dipendente con il Comune di Ottana ai fini dell'affiancamento di personale neoassunto nell'Area finanziaria, cessata il 31/10/2023;
- ha ancora attivo il conferimento di n. 1 incarico ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 30.12.2004, n. 311, ad un funzionario tecnico, al fine di coadiuvare l'ufficio tecnico nell'espletamento delle procedure di competenza, la cui cessazione è prevista per il 31.12.2023.

Si aggiunge altresì che il Comune di Pattada si avvale di figure tecniche per l'attuazione del PNRR, in deroga ai limiti sulla spesa di personale, per la durata massima di 36 mesi relativamente ai seguenti profili:

- n. 1 profilo FT, funzionario esperto tecnico, con competenza in materia di supporto e progettazione tecnica, esecuzione di opere e interventi pubblici e gestione dei procedimenti legati alla loro realizzazione (es. mobilità, edilizia pubblica, rigenerazione urbana ed efficientamento energetico, etc.);
- n. 1 profilo FG, funzionario esperto in gestione, rendicontazione e controllo con competenza in materia di supporto alla programmazione e pianificazione degli interventi, nonché alla gestione, al monitoraggio e al controllo degli stessi ivi compreso il supporto ai processi di rendicontazione richiesti dai diversi soggetti finanziatori, anche attraverso l'introduzione di sistemi gestionali più efficaci e flessibili tra le amministrazioni e i propri fornitori;

In riferimento al triennio 2024/2026, per la sola annualità 2024, il Comune di Pattada, nel rispetto del tetto di spesa per le assunzioni flessibili fissato dal D.L. 78/2010, art. 9, comma 28 e ss. mm. e ii., prevede di cedere a favore dell'Unione dei Comuni del Logudoro la propria capacità assunzionale per un importo pari a € 5.000,00, affinché la stessa possa incrementare la propria spesa di personale per la medesima annualità, in applicazione dell'art. 32, comma 5 del D. Lgs. 267/2000.

**La Responsabile del Servizio Finanziario
Dott.ssa Valentina Lavena**