Copia informatica - COMUNE DI MONTORIO AL VOMANO - partenza - Prot. 6464/AFG del 26/04/2023 - titolo III - classe 02

Comune di Montorio al Vomano

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025

1. PREMESSA

Copia informatica - COMUNE DI MONTORIO AL VOMANO - partenza - Prot. 6464/AFG del 26/04/2023 - titolo III - classe 02

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica.
La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.
Gli Enti Locali ormai da oltre un decennio sono sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn-over. La capacità per gli amministratori locali di gestire efficaci politiche per il personale negli ultimi anni è stata fortemente compressa dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l'autonomia organizzativa. Tutto ciò ha comportato una consistente riduzione del personale del comparto delle autonomie locali, una riduzione del valore medio delle retribuzioni e un notevole incremento dell'età media del personale.
La stratificazione normativa e la complessità dei vincoli che caratterizzano il presente Piano, rendono opportuna una ricognizione normativa sintetica della disciplina delle assunzioni.

1.1 VERIFICHE PRELIMINARI PER PROCEDERE ALLE ASSUNZIONI

	Adempimento	Sanzione	Riferimenti
a)	Piano triennale dei fabbisogni del personale	Le PA che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni *"non possono assumere nuovo personale"* (art. 6, c. 6 D. Lgs. n. 165/2001)	- art. 39, c. 1, Legge n. 449/1997; - art. 91, D.Lgs. n. 267/2000; - art. 6, D.Lgs. n. 165/2001; - art. 1 c. 557-bis, 557- quarter, Legge n. 296/2006; - D.M. 08-05-2018 "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" – pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, serie generale n. 173 del 27.07.2018.
b)	Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero	Le amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, "non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere" (art. 33 c. 2 D.Lgs n. 165/2001)	- art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001; - circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4. – "Piani di razionalizzazione degli assetti organizzativi e riduzione della spesa di personale. Dichiarazione di eccedenza e prepensionamento"
c)	Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne	La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette (art. 48 citato).	art. 48, D. Lgs. n. 198/2006

Copia informatica - COMUNE DI MONTORIO AL VOMANO - partenza - Prot. 6464/AFG del 26/04/2023 - titolo III - classe 02

d)	Adozione entro il 31 gennaio di ogni anno di "un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance" NB: l'art 169, comma 3 bis, TUEL, specifica che per gli enti locali il piano della performance è unificato nel PEG	La mancata adozione del piano della performance comporta il divieto "di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati"; il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti. (art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009).	- art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009; - art. 169, c.3 bis, D.Lgs. N. 267/2000
e)	Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013	Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto (c. 557-ter, legge n. 296/2006).	- art. 1, c.557 e ss, legge n. 296/2006; - Circolare RGS n.9 del 17.02.2006 "Disposizioni in materia di spese per il personale per le Amministrazioni Regionali, gli Enti Locali e gli Enti del Servizio Sanitario Nazionale. Art. 1, commi da 198 a 206 della legge 23 dicembre 2005, n. 266 (Legge Finanziaria 2006); - Circolare RGS 5/2016; - Corte dei Conti, sez. autonomie, deliberazione n. 25/2014
f)	Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009)	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti).	Art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016.
g)	Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA	Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento.	Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008.
h)	Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto	Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della commissione per la stabilità finanziaria degli Enti locali	- Art. 243, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000.

In relazione alla lettera g) si precisa che non sono pervenute richieste di certificazione di crediti da parte di creditori dell'Ente.

1.2 CAPACITA' ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE

Gli enti locali sono chiamati fin dal 2007 al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e smi, differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi.

Tali vincoli, unitamente a quelli introdotti poi dal legislatore nella copertura del turn-over, devono conformare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di ciascun ente.

Per i comuni prima soggetti al patto di stabilità ed ora agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica, il comma 557 citato impone una progressiva riduzione della spesa di personale:

"557. *Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di*

Copia informatica - COMUNE DI MONTORIO AL VOMANO - partenza - Prot. 6464/AFG del 26/04/2023 - titolo III - classe 02

personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

...

a) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;

b) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto dellecorrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali."

Il successivo comma 557-ter stabilisce il divieto di "procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo" nel caso di mancato rispetto.
Il comma 557-quater stabilisce che detti enti "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". Il triennio di riferimento è il 2011-2013.
Successivi interventi legislativi, oltre a modificare tali criteri, hanno introdotto vincoli alle capacità (o facoltà) assunzionali.

L'ordinaria capacità assunzionale è oggi disciplinata dall'art. 33 comma 2 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 e dal DM 17/03/2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" che attua le disposizioni già previste nel D.L.

Le <u>componenti da considerare</u> per la determinazione della spesa, ai sensi dell'art. 1, commi 557, della legge n. 296/2006, come identificate dalla Corte dei Conti Sez. Autonomie con delibera 31 marzo 2015, n. 13 sono:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;
- spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel;
- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;
- spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;
- spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni);
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada;
- Irap;
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;
- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando.
-

Copia informatica - COMUNE DI MONTORIO AL VOMANO - partenza - Prot. 6464/AFG del 26/04/2023 - titolo III - classe 02

Anche la spesa per il segretario comunale va considerata nell'aggregato spesa di personale, ed il relativo costo contribuisce a determinarne l'ammontare.

Le *componenti da escludere* dall'ammontare della spesa di personale sono:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez. Autonomie, delib. n. 21/2014);
- spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'Interno;
- spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codicedella strada;
- incentivi per la progettazione (ora incentivi funzioni tecniche);
- incentivi per il recupero ICI (dal 2020 anche i fondi erogati ai sensi dell'art. 1 comma 1091 della Legge n. 145 del 30/12/2018);
- diritti di rogito;
- spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato;
- maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007;
- spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessiall'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n. 16/2012);
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo;
- spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012.

Componenti ai sensi dell'art. 2 del DM 17 marzo 2020: individuazione del budget assunzionale

Per spesa di personale, ai fini del suddetto decreto ministeriale 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, 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 strutturee 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.

1.2.1 Il superamento della "dotazione organica"

L'art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'art. 4 del Decreto legislativo 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, come indicato nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazione" emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (documento attualmente in attesa di registrazione presso i competenti organi di

Copia informatica - COMUNE DI MONTORIO AL VOMANO - partenza - Prot. 6464/AFG del 26/04/2023 - titolo III - classe 02

controllo), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa (che per gli Enti Locali è rappresentato dal limite di spesa di personale media con riferimento al triennio 2011-2013 ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n.296).

Facoltà assunzionali per i comuni con popolazione superiore da 5.000 a 9.999 abitanti e conrapporto spesa di personale / entrate correnti così come definite all'art. 2 del DM 17 marzo 2020

Gli articoli 3,4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, obbligano l'ente a verificare il proprio posizionamento all'interno delle varie fasce.
Il Comune di Montorio al Vomano rientra nella fascia e) dell'art.3 comma 1 dl DM "comuni da 5.000 a 9.999 abitanti". Preliminarmente occorre individuare il rapporto tra spese di personale rispetto alle entrate correnti secondo le definizioni dell'art. 2 del DM e precisamente:

Tabella 1

PROSPETO DI CALCOLO SPESE DI PERSONALE AI SENSI DEL DM 17 MARZO 2020			
	ANNO	VALORE	FASCIA
calcolo del limite di spesa per assunzioni relative al'anno	2023		
popolazione al 31/12	2021	7528	E
spesa di personale da ultimo rendicono di gestione approvato	2021	1.425.622,49 €	
entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio	2019 2020 2021	10.644.092,67 € 12.542.199,90 € 14.168.293,69 €	
media aritmetica degli accertameni di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		12.451.528,74 €	
importo fondo crediti dubbia esigibilià (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2021	1.959.635,76 €	
media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		10.491.892,98 €	
rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette			**13,59%**
valore soglia del rapporto tra spesa di personae ed entrate correnti come da tabella 1 DM			26,90%
valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personae ed entrate correnti come da tabella 3 DM			30,90%

INCREMENTO TEORICO DELLA SPESA DI PERSONALE			
spesa di personale da rendicono di gestione anno 2018 ai sensi dell'art. 5 del DM 17/03/2020	2018	1.612.325,39 €	
Percentuale massima di incremento di spesa			25,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tab. 2 (2020-2024)		403.081,35 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno 2023		**1.828.703,84 €**	

Pertanto il Comune di Montorio al Vomano potrebbe incrementare la spesa di personale registrata nel rendiconto 2018, pari a € 1.612.325,39 per assunzioni a tempo indeterminato sino ad un massimo di:

Copia informatica - COMUNE DI MONTORIO AL VOMANO - partenza - Prot. 6464/AFG del 26/04/2023 - titolo III - classe 02

Tabella 2

	anno	2023	2024	2025
a)	Spesa personale rendiconto 2018	€ 1.612.325,39	€ 1.612.325,39	€ 1.612.325,39[1]
	Percentuali tabelle DM 17/03/2020	25%	26%	26%
b)	Importo max di incremento	€ 403.081,35	€ 419.204,60	€ 419.204,60
c)	Limite spesa di personale quale somma tra il valore della spesa del personale dell'ultimo rendiconto approvato (2021) e l'incremento massimo come sopra calcolato	€ 2.015.406,74	€ 2.031.529,99	€ 2.031.529,99

Nota 1: *Relativamente all'anno 2025 in tabella viene riportato lo stesso valore relativo all'anno 2024 poiché il DL 17/03/2020 sanciva il limite percentuale all'incremento della spesa di personale, calcolato sulla base del dato 2018, in via di prima applicazione, esclusivamente fino al 31/12/2024. Ne consegue, che per il 2025, tale limite percentuale non è più tassativo; se ne desume dunque, in via precauzionale, un valore pari a quello stimato per il 2024.*

1.3 ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

A norma dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono *"soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale..."*.

Art. 23 D.Lgs. n. 81/2015: 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 casodi inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratoria tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

Vincoli	Riferimenti
Principio generale dell'obbligo di contenimento della spesa di personale	- comma 557 e ss., legge n. 296/2006, e per gli enti non soggetti ai nuovi obiettivi di finanza pubblica (quali unioni di comuni), il limite di spesa dell'anno 2008 (comma562).
Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009)	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.
Media della spesa sostenuta per assunzioni con contratto di lavoro flessibile nel triennio 2007- 2009	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione Pubblica, circolare 5/2013 (p.7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.
Spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali	- Corte conti, Sezione Autonomie, delibera 1/2017.
Le nuove assunzioni a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi sono subordinate alla verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale pubblico in disponibilità iscritto negli appositi elenchi regionali e ministeriali	- art. 34 D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 5 del Decreto Legislativo 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n.114

Copia informatica - COMUNE DI MONTORIO AL VOMANO - partenza - Prot. 6464/AFG del 26/04/2023 - titolo III - classe 02

1.3.1 Deroghe ai vincoli dell'art. 9, c. 28, del D.L. n. 78/2010

Cause di deroga	Riferimenti	Note
Assunzioni strettamente necessarie per le funzioni di polizia locale, istruzione pubblica e settore sociale	- art. 9, c.28, D.L. n 78/2010; - corte dei conti, SS. RR., delibera n. 7/2011 (con riguardo al concetto di "spesa sostenuta per le stesse finalità anno 2009").	Le assunzioni a tempo determinato devono comunque essere contenute nei limiti di spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009
Assunzioni per qualsiasi finalità per gli enti in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n . 296	- art. 9, c.28, D.L. n 78/2010; - corte dei conti, SS. RR., delibera n. 7/2011 (con riguardo al concetto di "spesa sostenuta per le stesse finalità anno 2009").	Le assunzioni a tempo determinato devono comunque essere contenute nei limiti di spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009
Assunzioni di personale educativo scolastico degli enti locali	- D.L. n 216/2011, art 1, comma 6 bis	Il limite di spesa è quello delle risorse già disponibili nel bilancio degli enti locali a tal fine destinate
Assunzioni di personale destinato all'esercizio delle funzioni fondamentali di cui all'articolo 21, comma 3, lettera b), della legge 5 maggio 2009, n.42	- D. L. n 216/2011, art 1, comma 6 bis	Il limite di spesa è quello delle risorse già disponibili nel bilancio degli enti locali a tal fine destinate
Rapporti di lavoro flessibile esclusivamente finalizzati a garantire i servizi e le attività strettamente funzionali all'accoglienza e all'integrazione dei migranti	- art 16, comma 5, DL n 91/2017	Negli anni 2018 e 2019, i comuni coinvolti nel sistema SPRAR possono innalzare del 10 per cento, a valere sulle risorse disponibili nei rispettivi bilanci, il limite di spesa di cui all'articolo 9, comma 28

1.3.2 Esclusioni dai vincoli di cui al comma 28 dell'art. 9 D.L. n. 78/2010

Fattispecie	Riferimenti
Assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1, del TUEL	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010, come modificato dall'art. 16, c. 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, conv. in legge n. 160/2016.
Assunzioni di carattere stagionale a tempo determinato i cui oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati e che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente alla fornitura di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi paganti non connessi a garanzia di diritti fondamentali	- art. 22, D.L. n. 50/2017.
Assunzioni a tempo determinato per la tutela e lo sviluppo dei beni culturali	- art. 8, c. 1, D.L. n. 83/2014.
Assunzioni a tempo determinato di assistenti sociali nei limiti di un terzo delle risorse attribuite a ciascun ambito territoriale, fermo restando il rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio	- art. 1, comma 200, L. n. 205/2017

Copia informatica - COMUNE DI MONTORIO AL VOMANO - partenza - Prot. 6464/AFG del 26/04/2023 - titolo III - classe 02

1.4 PROGRESSIONI DI CARRIERA –- TRIENNIO 2023-2025 ex art. 22 comma 15 del D.Lgs. 75/2017

Per il triennio 2023-2025, al fine di valorizzare le professionalità interne, è possibile attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il trenta per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'arti. 52 del D. Lgs. 165/2001.

2 STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO

2.1 L'ORGANIZZAZIONE

Con Delibera di Giunta n. 165 del 21/09/2022, è stata approvata una modifica alla struttura organizzativa dell'Ente che prevede ora n. 7 Aree Organizzative.
Tale nuova suddivisione si è resa necessaria per rispondere adeguatamente alle esigenze di potenziamento richieste dai numerosi adempimenti connessi agli eventi emergenziali post-sisma 2016, oltre che all'efficientamento dei processi e delle funzioni e allo sviluppo di competenze allineate al nuovo ruolo richiesto all'Ente locale.

2.2 LA DOTAZIONE ORGANICA

La dotazione organica del Comune di Montorio al Vomano presenta, con decorrenza 31 Dicembre 2022, un contingente complessivo di n. 30 dipendenti a tempo indeterminato e n. 1 Segretario Comunale. Il personale a tempo determinato è invece pari a n. 5 unità.
Al 31 Dicembre 2022 la copertura di tali posizioni è la seguente:

DOTAZIONE ORGANICA ALLA DATA DEL **31 DICEMBRE 2022** E AL TERMINE DEL TRIENNIO 2023 – 2025 PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Tabella 3

CATEGORIA PROFILO	Dip al	Cessazioni			Assunzioni			Totale a fine
	31.12.2022	2023	2024	2025	2023	2024	2025	triennio
DIRIGENTI	1							1
D - ISTRUTTORE DIR. TECNICO	6				1			7
D - ISTRUTTORE DIR. AMM.	3				1			4
D - ASSISTENTE SOCIALE	1							1
C - ISTRUTTORE AMM.	2							2
C - ISTRUTTORE TECNICO	4							4
C - AGENTI DI P. M.	2				1			3
B - AGENTI DI P. M.	2							2
B - ESECUTORE	7							7
A - OPERATORE	2							2
TOTALE	30				3			33

Copia informatica - COMUNE DI MONTORIO AL VOMANO - partenza - Prot. 6464/AFG del 26/04/2023 - titolo III - classe 02

DOTAZIONE ORGANICA ALLA DATA DEL **31 DICEMBRE 2022** E AL TERMINE DEL TRIENNIO 2023 – 2025
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Tabella 4

CATEGORIA PROFILO	Dip al	Cessazioni			Assunzioni			Totale a fine
	31.12.2022	2023	2024	2025	2023	2024	2025	triennio
DIRIGENTI								
D - ISTRUTTORE DIR. TECNICO	2				3			5
D - ISTRUTTORE DIR. AMM.	3	2			6			7
D - ASSISTENTE SOCIALE					2			2
C - ISTRUTTORE AMM.					4			4
C - ISTRUTTORE TECNICO					1			1
C - AGENTI DI P. M.								
B - AGENTI DI P. M.								
B - ESECUTORE								
A - OPERATORE								
TOTALE	5	2			16			19

Il personale a tempo determinato al 31/12/2022 risulta essere finanziato come segue:

- 1 unità D1 amministrativo: trattasi di personale assunto ai sensi dell'art.110 comma 1 del Tuel, pertanto escluso dai vincoli di cui all'art. 9, comma 28 D.L.78/2010;
- 2 unità D1 amministrativo: Agenzia Coesione Territoriale, che a data odierna hanno lasciato l'incarico per assunzioni presso altri Enti;
- 2 unità D1 tecnico: art 50 D.L. 189/2016 sisma 2016.

2.3 REALIZZARE

La programmazione del fabbisogno di personale 2023-2025, predisposta nel rispetto di tutti i parametri di virtuosità previsti dalla normativa vigente, è stata approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 135 dell'08/10/2021 ed è stata successivamente integrata con la Delibera di Giunta n. 177 del 27/10/2022. Entro il mese di Gennaio 2023 si è provveduto a procedere all'assunzione delle figure previste, con contratto a tempo determinato, come da relativi bandi.
Alla data di redazione del presente documento, la dotazione organica di cui sopra, limitatamente al personale a tempo determinato, risulta incrementata come segue:

- Det. N. 1 del 02/01/2023 n. 1 dipendente Cat. D1 – Assistente Sociale
- Det. N. 2 del 02/01/2023 n. 1 dipendente Cat. D1 – Istruttore Tecnico
- Det. N. 4 del 02/01/2023 n. 1 dipendente Cat. C – Istruttore Tecnico
- Det. N. 8 del 05/01/2023 n. 1 dipendente Cat. D1 – Istruttore Amministrativo Contabile
- Det. N. 10 del 20/01/2023 n. 1 dipendente Cat. D1 – Assistente Sociale
- Det. N. 11 del 20/01/2023 n. 1 dipendente Cat. D1 – Istruttore Amministrativo Contabile
- Det. N. 3 del 02/01/2023 n. 1 dipendente Cat. D1 – Istruttore Tecnico
- Det. N. 23 del 03/02/2023 n. 1 dipendente Cat. C – Istruttore Amministrativo
- Det. N. 24 del 03/02/2023 n. 1 dipendente Cat. C – Istruttore Amministrativo
- Det. N. 25 del 03/02/2023 n. 1 dipendente Cat. C – Istruttore Amministrativo
- Det. N. 26 del 03/02/2023 n. 1 dipendente Cat. C – Istruttore Amministrativo

Copia informatica - COMUNE DI MONTORIO AL VOMANO - partenza - Prot. 6464/AFG del 26/04/2023 - titolo III - classe 02

A data odierna resta ancora da procedere alle assunzioni del restante personale previsto in Tabella 4, interamente eterofinanziato, come segue:

- 4 unità D1 amministrativo: Agenzia Coesione Territoriale, di cui 2 unità in sostituzione delle 2 cessate;
- 1 unità D1 tecnico: art 50 D.L. 189/2016 sisma 2016(Personale UTR Sisma 2009).

Si procede alla verifica dei limiti previsti all'art 23 D.lgs n.81/2015 e di cui art.9, c. 28, D.L. n. 78/2010:

Tabella 5

Nuove Assunzioni a **TEMPO DETERMINATO** (max 3 anni)	
n. 2 Unità D1 Assistente Sociale (eterofinanziate)*	
n. 3 Unità D1 Istruttore tecnico (eterofinanziate)	
n. 1 Unità C1 - Istruttore Tecnico	35.973,00 €
n. 6 Unità D1 - Istruttore Amministrativo (di cui 5 unità eterofinanziate)	39.000,00 €
n. 4 Unità C1 - Istruttore Amministrativo(di cui 3 unità eterofinaziate)	35.973,00 €
Tot spesa nuove assunzioni a T.D.	***110.946,00 €***
Spesa personale a T. D. anno 2009	***112.391,35 €***

* per il personale eterofinanziato non è stato indicato alcun importo poiché il relativo costo non grava sul bilancio dell'ente ed è esente dai vincoli di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010

Come esplicitato in Tabella 5, la spesa di Personale a T.D. rispetta il valore soglia costituito dallo stesso dato dell'anno 2009.

2.4 I PARAMETRI DI VIRTUOSITÀ DELL'ENTE CHE INCIDONO SUL PIANO OCCUPAZIONALE

La vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titoloe con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

- abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113): *si precisa che è in corso di approvazione il Bilancio di Previsione 2023-2025 unitamente al Rendiconto di gestione 2022*;
- abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato al Piano Esecutivo di Gestione: *Il PEG-Piano della Performance 2020-2022 stato approvato con delibera di Giunta Comunale n. 147 del 19/08/2022 e successive integrazioni con delibera di Giunta Comunale n. 3 del 31/01/2023*;
- abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296): *Il contenimento della spesa del personale, è stato rispettato e verificato nell'ambito del precedente Documento di Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale, approvato con Delibera di Giunta n.*

Copia informatica - COMUNE DI MONTORIO AL VOMANO - partenza - Prot. 6464/AFG del 26/04/2023 - titolo III - classe 02

27 del 18/03/2021 e nel Parere dell'Organo di Revisione, allegato all'aggiornamento del Fabbisogno approvato in data 27/10/2022 con Delibera di Giunta n. 177,

- abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267): *il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022 è stato approvato con Delibera n. 34 del 28/05/2022;*
- abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165): *la ricognizione di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà è stata approvata con Delibera di Giunta n. 1 del 12/01/2023;*
- abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art.48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo30 marzo 2001, n. 165): *il Piano Triennale delle Azioni Positive è stato approvato in data 13/03/2023 con delibera di Giunta n. 20.*

3. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

La programmazione del fabbisogno di personale è predisposta con il contributo dei Responsabili che:

- hanno indicato i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;
- hanno attestato, a seguito della ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 33, commi 1 e 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165), tramite apposite certificazioni agli atti dell'Ufficio Risorse Umane e Organizzazione, l'assenza di eccedenze e situazioni di sovrannumerarietà.

I contenuti del presente documento sostituiscono quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione/aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale, con riferimento alle previsioni assunzionali disposte e non ancora realizzate.
Con riferimento alle figure professionali che il presente documento prevede di acquisire dall'esterno nel prossimo triennio 2023-2025, si procederà attraverso scorrimento di graduatorie vigenti dell'Ente o previo accordo con altri enti nel rispetto della vigente normativa, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 91 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n.267, previo esperimento delle procedure di mobilità di cui all'art. 30 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in ragione di quanto sancito dalla Corte di Cassazione, sezione Lavoro, con sentenza n. 12559 del 18 maggio 2017, oppure a mezzo indizione di procedura concorsuale pubblica.

3.1 LE AZIONI DI RECLUTAMENTO AL TERMINE DEL TRIENNIO 2023-2025

Nel presente paragrafo sono elencate le azioni di reclutamento a tempo indeterminato del triennio 2023-2025.
Preliminarmente si procede alla verifica i limiti di cui all'art 1 comma 557 e 557 quater della legge 296/2006:

Tabella 6

Copia informatica - COMUNE DI MONTORIO AL VOMANO - partenza - Prot. 6464/AFG del 26/04/2023 - titolo III - classe 02

	MEDIA 2011/2013	ANNO 2022
MACROAGGREGATO 01	1.429.292,00	1.446.833,85
MACROAGGREGATO 02	93.852,00	
MACROAGGREGATO 03		4.969,00
TOTALE SPESE PERSONALE	1.523.144,00	1.451.802,85
Componenti da escludere		
Personale UTR (ufficio ricostruzione sisma 2009)	206.111,02	165.275,60
Personale Sisma 2016 (art 50 D.L. 189/2016)		144.358,18
Personale Coesione e Fondi Soc.		29.209,12
Totali Componenti Escluse	206.111,02	338.842,90
LIMITE DI SPESA	**1.317.032,98**	**1.112.959,95**

Come da tabella 6 la spesa di personale 2022 depurata dal costo del personale eterofinanziato è inferiore alla spesa di personale media del periodo 2011/2013.

Avendo verificato per l'anno 2022 il rispetto del principio del contenimento della spesa, di cui all'art.1 L. 296/2006, si procede con la redazione del budget finanziario destinato alle assunzioni a tempo indeterminato periodo 2023/2025:

Tabella 7

	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
SPESA PERSONALE 2022	**1.112.959,95 €**	**1.112.959,95 €**	**1.112.959,95 €**
CESSAZIONI		alla data odierna non sono previste cessazioni	alla data odierna non sono previste cessazioni
Cessaz. 31/10/2022	23.308,50 €		
Cessaz. 31/08/2022	17.814,09 €		
Cessaz. 31/03/2022	11.419,32 €		
TOT SPESA 2022 (detratto pers. Cess.)	**1.060.418,04 €**	**1.060.418,04 €**	**1.060.418,04 €**
ASSUNZIONI		non sono previste nuove assunzioni, si riportano a budget le asssunzioni dell'anno 2023	non sono previste nuove assunzioni, si riportano a budget le asssunzioni dell'anno 2023
Nuove Assunzioni a **TEMPO DETERMINATO** (max 3 anni)			
n. 2 Unità D1 Assistente Sociale (eterofinanziate)*			
n. 3 Unità D1 Istruttore tecnico (eterofinanziate)			
n. 1 Unità C1 - Istruttore Tecnico	35.973,00 €	35.973,00 €	35.973,00 €
n. 6 Unità D1 - Istruttore Amministrativo (di cui 5 unità eterofinanziata)	39.000,00 €	39.000,00 €	39.000,00 €
n. 4 Unità C1 - Istruttore Amministrativo (di cui 3 unità eterofinaziate)	35.973,00 €	35.973,00 €	35.973,00 €
Tot spesa nuove assunzioni a T.D.	*110.946,00 €*	*110.946,00 €*	*110.946,00 €*
TOT SPESA (incluso personale a T.D.)	*1.171.364,04 €*	*1.171.364,04 €*	*1.171.364,04 €*
Nuove Assunzioni a **TEMPO INDETERMINATO** (data presunta 01/06/2023)**			
n. 1 Unità D1 - Istruttore Amministrativo	21.583,33 €	37.000,00 €	37.000,00 €
n. 1 Unità D1 - Istruttore Tecnico	21.583,33 €	37.000,00 €	37.000,00 €
n. 1 Unità C1 - Agente di polizia Municipale	20.984,25 €	35.973,00 €	35.973,00 €
Tot Spesa Personale a T.I.	*64.150,92 €*	*109.973,00 €*	*109.973,00 €*
TOT SPESA PERSONALE (incluso personale a T.I.)	**1.235.514,96 €**	**1.281.337,04 €**	**1.281.337,04 €**
LIMITE DI SPESA 2011/2013	1.317.032,98 €	1.317.032,98 €	1.317.032,98 €

* per il personale eterofinanziato non è stato indicato alcun importo poiché il relativo costo non grava sul bilancio dell'ente ed è esente dai vincoli di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010

** per il solo anno 2023 il costo del personale a T.I. è stato ragguagliato a 7/12 ipotizzando quale data di assunzione il 1° giugno 2023

Nel triennio 2023/2025 oggetto del presente documento, sarà possibile procedere all'incremento del personale come da Tabella 7, nel rispetto dei principi di contenimento della spesa, dettati della soglia limite costituita dalla spesa di personale media 2011/2013.

Copia informatica - COMUNE DI MONTORIO AL VOMANO - partenza - Prot. 6464/AFG del 26/04/2023 - titolo III - classe 02