

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) – 2024/2026

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

(art.6, commi da 1 a 6, del Decreto Legge 9 giugno 2021, n.80 convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n.113)

MODELLO SEMPLIFICATO PER LE P.A. CON MENO DI 50 DIPENDENTI

Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale N. 1 del 16/01/2024

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale

PREMESSO che:

- l'art. 89 del d.lgs. 18.08.2000 n. 267 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 39, comma 1, della L. n. 449/1997 stabilisce che *“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, comma 1, del D.lgs. n.267 del 18.08.2000, stabilisce che *“gli Enti Locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e del bilancio. 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'art. 1, comma 102, della legge 30.12.2004 n. 311 dispone che le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30.03.2001 n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica
- l'art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, stabilisce che il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 19, Comma 8 della Legge n. 448/2001 dispone che gli Organi di Revisione Contabile degli Enti Locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'Articolo 39 della Legge n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

RICHIAMATO il d.lgs. 30.03.2001 n. 165, in particolare:

- l'art. 2 il quale stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 che dispone che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6, come modificato dal d.lgs. 25.05.2017 n. 75, ora rubricato *“Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale”* che prevede: 1. *Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.* 2. *Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. 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.* 3. *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.”;

- il comma 5, del medesimo art. 6, come modificato dall' art. 35 del d.lgs. 27.10.2009 n. 150 che prevede, tra l'altro, che il provvedimento di programmazione del fabbisogno di personale è elaborato con il concorso dei competenti dirigenti, che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;
- l'art. 33 come modificato dall'art.16, comma 1, della legge 183/2011, che statuisce: “1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”;
- l'art. 35, comma 4, che dispone che “le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n.449, e successive modificazioni ed integrazioni”;

CONSIDERATE le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche” (DPCM 8 maggio 2018), ai sensi delle quali:

- Il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;
- Il piano triennale deve indicare le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, distinguendo, per ogni anno, le risorse quantificate:
 - sulla base della spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato;
 - con riferimento alle diverse tipologie di lavoro flessibile, nel rispetto della disciplina ordinamentale prevista dagli articoli 7 e 36 del d.lgs. 165/2001, nonché le limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e dall'art. 14 del d.l. 66/2014;
 - con riferimento ai risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, relativi all'anno precedente, nel rispetto dell'articolo 14, comma 7, del d.l. 95/2012;
 - in ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenuto conto, ove previsti, degli ulteriori limiti connessi a tale facoltà con particolare riferimento ad eventuali tetti di spesa del personale;
 - necessarie per l'assunzione delle categorie protette, pur considerando che, nei limiti della quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni;

CONSIDERATO che con la programmazione in oggetto si deve poter assicurare sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo la realizzazione degli obiettivi dell'Ente, i fabbisogni, le esigenze organizzative, ponendo altresì le basi per poter fruire di risorse umane adeguate al raggiungimento degli obiettivi medesimi;

VALUTATE le proposte dei Responsabili di servizio e del Segretario comunale riguardanti i profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, tenuto conto del contingente di personale in servizio, delle avvenute cessazioni e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

ATTESO che, in ossequio all'art. 6 del d.lgs.165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire il limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
- dovrà indicare nel Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP), ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, 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.

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Il personale dipendente al 31/12/2023 è suddiviso come da tabella sotto riportata:

	Categoria A (dal 01/04/2023: Area degli Operatori)	Categoria B (dal 01/04/2023: Area degli Operatori Esperti)	Categoria C (dal 01/04/2023: Area degli Istruttori)	Categoria D (dal 01/04/2023: Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione)	Dirigenti	TOTALE
Tempo indeterminato e pieno		2	16	7		25
Tempo indeterminato e parziale	1		1			2
Tempo determinato e pieno						0
Tempo determinato e parziale		1	1 (part-time 33,33 % scavalco d'ecedenza)	1 (part-time 33,33% scavalco d'ecedenza)		3
TOTALE	1	3	18	8		30

All'interno della categoria C, Area degli Istruttori ed all'interno della categoria D, Area dei Funzionari ad elevata qualificazione, sono presenti due dipendenti a tempo determinato con una percentuale part-time al 33,33% ovvero con rapporto di lavoro pari a 12 ore settimanali utilizzato "a scavalco d'ecedenza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004.

Sulla base dell'organizzazione dell'Ente, la suddivisione del personale in relazione ai profili professionali presenti è la seguente:

AREA	SETTORI/SERVIZI	PROFILO PROFESSIONALE	CAT. ACCESSO	ORE	NUOVA CLASSIFICAZIONE
AREA AFFARI GENERALI	Segreteria generale, Protocollo, cultura, turismo,	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO-CONTABILE	D1	36	AREA FUNZIONARI E DELL'ELEVATA

	comunicazione istituzionale				QUALIFICAZIONE
		Istruttore amministrativo - contabile	C	36	AREA DEGLI ISTRUTTORI
		Istruttore amministrativo-contabile	C	36	AREA DEGLI ISTRUTTORI
		Operatore amministrativo	A	20	AREA DEGLI OPERATORI
AREA SERVIZI ALLA PERSONA	Servizi sociali e istruzione	Istruttore amministrativo	C	36	AREA DEGLI ISTRUTTORI
	Servizi demografici e cimiteriali	Istruttore amministrativo-contabile	C	36	AREA DEGLI ISTRUTTORI
		Istruttore amministrativo-contabile	C	36	AREA DEGLI ISTRUTTORI
AREA GESTIONE TERRITORIO	Gestione Territorio	Funzionario tecnico	D	36	AREA FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE
		Istruttore tecnico	C	36	AREA DEGLI ISTRUTTORI
AREA MANUTENZIONI E LAVORI PUBBLICI	Lavori Pubblici	Funzionario tecnico	D	36	AREA FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE
		Istruttore tecnico	C	18	AREA DEGLI ISTRUTTORI
		Istruttore tecnico	C	36	AREA DEGLI ISTRUTTORI
	Manutenzioni	Istruttore tecnico	C	36	AREA DEGLI ISTRUTTORI
		Operatore tecnico Esperto	B1	36	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI
		Operatore tecnico Esperto	B	36	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI
AREA POLIZIA LOCALE	Polizia locale e Commercio	Funzionario di Polizia Municipale	D	36	AREA FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE

		Funzionario di Vigilanza	D3	36	AREA FUNZIONARI E.Q.
		Agente di polizia municipale	C	36	AREA DEGLI ISTRUTTORI
		Istruttore amministrativo	C	36	AREA DEGLI ISTRUTTORI
		Agente di polizia municipale	C	36	AREA DEGLI ISTRUTTORI
		Ausiliario del traffico	B3	18	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI
		Agente di polizia municipale	C	36	AREA DEGLI ISTRUTTORI
AREA GESTIONE RISORSE	Area finanziaria Tributi e Personale	Istruttore amministrativo-contabile	C	36	AREA DEGLI ISTRUTTORI
		Istruttore amministrativo-contabile	C	36	AREA DEGLI ISTRUTTORI
		Istruttore amministrativo-contabile	C	36	AREA DEGLI ISTRUTTORI
		Funzionario amministrativo-contabile	D1	36	AREA FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE
	Tributi ed economato, messo comunale, Personale	Funzionario amministrativo-contabile	D	36	AREA FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE
		Istruttore amministrativo-contabile	C	36	AREA DEGLI ISTRUTTORI

Programmazione strategica delle Risorse Umane

La definizione dei fabbisogni di personale è uno dei principali fattori che compongono la programmazione strategica delle risorse umane per la creazione di valore pubblico. Il processo di definizione determina il numero di risorse di cui l'amministrazione necessita per soddisfare i bisogni della comunità, ma anche e soprattutto le competenze richieste.

La definizione dei fabbisogni di personale è pertanto basata su un'analisi delle attività e dei servizi erogati e sulla conseguente valutazione delle competenze necessarie per svolgere queste attività in modo efficace ed efficiente. Il processo sopra descritto consente di avere a disposizione le risorse umane richieste per la generazione di valore pubblico.

Al fine di elaborare una strategia in materia di capitale umane coerente con gli obiettivi dell'Amministrazione, è necessario valutare i seguenti fattori:

Capacità assunzionale calcolata sui vigenti vincoli di spesa

Limiti della dotazione organica in senso finanziario

La spesa di personale conseguente alla definizione dei fabbisogni di personale effettuata dall'Amministrazione è coerente con l'obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 562 della Legge 296/2006 rispetto alla spesa sostenuta nel 2008, considerando l'aggregato rilevante comprensivo dell'IRAP ed al netto delle componenti escluse, tra cui la spesa conseguente ai rinnovi contrattuali, come da tabella sotto riportata:

Descrizione	Importo (€)
Limite di spesa art. 1 comma 562 L. n. 296/2006	1.134.603,42
Spesa di personale anno 2024 calcolata come sopra descritto	1.091.753,78

Il Comune di Lovere non ha approvato il bilancio di previsione entro il 31.12 e pertanto si è ricorso alla proroga concessa in cui si autorizza gli enti locali all'esercizio provvisorio. Durante l'esercizio provvisorio gli enti gestiscono gli stanziamenti di spesa previsti nell'ultimo bilancio definitivamente approvato per l'esercizio a cui si riferisce la gestione. Pertanto per l'esercizio provvisorio 2024 assumono rilievo le previsioni contenute nel bilancio di previsione 2023/2025 – Annualità 2024, definitivamente approvato.

Limiti delle facoltà assunzionali per il personale a tempo indeterminato

La spesa di personale è contenuta entro i limiti del valore soglia della fascia demografica di appartenenza, ai sensi dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, convertito dalla L. n. 58/2019, come di seguito illustrato:

- Rapporto tra ultimo triennio di entrate correnti al netto del FCDE e spese di personale, calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto di gestione approvato: 18,02%;
- Valore-soglia di riferimento per la fascia demografica dell'amministrazione (art. 4, comma 1 DM 17/03/2020): 26,90%.

L'amministrazione ha pertanto previsto incrementi della spesa di personale nel rispetto delle percentuali individuate dall'art. 5 del suddetto decreto 17 marzo 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro dell'Interno, attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019), come di seguito evidenziato:

POPOLAZIONE	FASCIA	TURN OVER RESIDUO	
5039	E		
SPESA PERSONALE RENDICONTO 2022	1.115.894,53 €		
ENTRATE ULTIMO TRIENNIO MEDIA	7.403.175,14 €		
FCDE COMPETENZA 2022 RENDICONTO	1.211.900,00 €		
% SOSTENIBILITA' FINANZIARIA LOVERE 2024	18,02%		
FASCIA	POPOLAZIONE	TABELLA 1	TABELLA 3
E	5039	26,90%	30,90%
SPESA MASSIMA PERSONALE 2024	1.665.453,01 €		26,90%
CALCOLO SPESA DI PERSONALE	24%	TABELLA 2	ANNO 2022
Incremento massimo teorico	549.558,48 €		
Incremento entro limite tabella 2	297.845,08 €		
Assunzioni da programmazioni PFTP	120.456,57 €	5000-9,999 AB.	10,79%
CALCOLO NUOVA SPESA A CONFRONTO CON CESSAZIONI			
Cessazioni da programmazione PFTP	36.309,34 €		
Incremento spesa per assunzioni al netto cessazioni 2024	84.147,24 €		
Risparmi di spesa anni precedenti (2020)	66.401,88 €		
Incremento(+)/diminuzione (-) spesa personale dopo PFTP	17.745,36 €		
MASSIMA SPESA POSSIBILE PER L'ANNO 2024 A SEGUITO ASSUNZIONI	1.489.225,41 €		
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2024	297.845,08 €		
CALCOLO SPESA DI PERSONALE	17%	TABELLA 2	
incremento massimo teorico	549.558,48 €		
incremento entro limite tabella 2	297.845,08 €		
incremento effettivo DA PROGRAMMAZIONE PFTP	120.456,57 €	5000-9,999 AB.	10,79%
MASSIMA SPESA POSSIBILE PER L'ANNO 2024 A SEGUITO ASSUNZIONI (limite 2024+ massimo incremento 2024)			1.489.225,41 €
SPESA PROGRAMMATA PER L'ANNO 2024			1.267.280,00 €

VINCOLO DM 17 MARZO 2020	
LIMITE SPESA POSSIBILE PER L'ANNO 2024 A SEGUITO ASSUNZIONI (limite 2024+ massimo incremento 2024)	1.489.225,41 €
SPESA PROGRAMMATA PER L'ANNO 2024	1.267.280,00 €
<i>differenza</i>	221.945,41 €
VINCOLO RISPETTATO	OK
VINCOLO MEDIA TRIENNIO 2011-2013	
LIMITE SPESA TRIENNIO 2011-2013	1.134.603,42 €
SPESA PROGRAMMATA PER L'ANNO 2024	1.267.280,00 €
SPESE ESCLUSE EX CIRCOLARI MIN. AI FINI ART.557/2006	175.526,22 €
SPESA PROGRAMMATA PER L'ANNO 2024 AL NETTO SPESE ESCLUSE	1.091.753,78 €
<i>differenza</i>	42.849,64 €
VINCOLO RISPETTATO	OK
SPESE DI PERSONALE A VALERE DM 2020	242.268,49 €
SPESA PROGRAMMATA PER L'ANNO 2024- al netto spese ex RGS e quota a valere su facoltà assunzionali	849.485,30 €

L'Ente ha altresì verificato che l'applicazione dei maggiori spazi assunzionali di cui all'art. 5 del DM 17/03/2020, sopra rappresentata, sia contenuta all'interno del valore soglia di riferimento per la fascia demografica dell'amministrazione di cui all'art. 4 del DM citato, come di seguito riportato:

Descrizione	Importo (€)
(A) Spesa di personale anno 2024	1.267.280,00
(B) Valore soglia per la spesa (Art. 4 DM 17/03/2020)	1.665.453,01

Limiti delle facoltà assunzionali per il personale a tempo determinato

Il ricorso a forme di lavoro flessibile è, nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale, riservato ad esigenze di carattere straordinario. Al fine di disincentivarne l'improprio utilizzo l'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, conv. con modif. dalla L. n. 122/2010, limita il ricorso al lavoro flessibile al valore della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, al netto delle esclusioni di legge. L'Amministrazione ha pertanto verificato il rispetto di tale soglia, come di seguito illustrato:

- Valore spesa sostenuta per il lavoro flessibile nell'anno 2009: € 33.840,72;
- Valore spesa sostenuta per il lavoro flessibile nell'anno corrente, al netto delle esclusioni previste dalla normativa vigente: € 21.302,49. La spesa indicata è riferita all'assunzione di n. 1 dipendente a tempo determinato e parziale (33,33%) dal 01/01/2024 al 31/03/2024 presso l'Area Polizia Locale in qualità di funzionario attraverso l'istituto giuridico dello scavalco d'eccezione art 1 comma 557 L.311/2004 e di n. 2 dipendenti attraverso l'istituto giuridico dello scavalco d'eccezione art 1 comma 557 L.311/2004 da collocare presso l'Area Gestione Risorse e precisamente:
 - dal 03/10/2023 n. 1 dipendente a tempo parziale (33,33%) e determinato Area Istruttori,
 - dal 01/01/2024, di n. 1 dipendente a tempo parziale (25%) e determinato Area Istruttori.

Ulteriori limiti delle facoltà assunzionali

L'ente:

- ha effettuato, la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza - art. 33, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001 e circolare Dipartimento Funzione Pubblica n. 4/2014, accertando l'insussistenza di tali situazioni;
- non si trova, poiché 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 presso il Ministero dell'Interno, in tale situazione - Art. 243, comma 1, D.Lgs. 267/2000
- non si trova nella condizione di mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA - Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008;
- ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed il 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) - Art. 9, comma 1-quinquies, D.L. n. 113/2016.

Trend delle cessazioni

Alla data di adozione del presente Piano si è verificata la cessazione di n. 1 dipendente a tempo pieno ed indeterminato presso l'Area Polizia Locale per dimissioni volontarie.

Evoluzione dei fabbisogni: strategia di copertura del fabbisogno e riallocazione delle risorse

La presente sezione intende evidenziare potenziali tendenze nell'evoluzione dei fabbisogni connessi a modifiche organizzative e funzionali in atto. Queste variazioni possono essere causate da fattori interni o esterni, per i quali è richiesta una discontinuità nei ruoli o nelle competenze delle risorse umane presenti.

Ad oggi, per quanto riguarda l'annualità 2024 si prevedono le seguenti assunzioni:

AREA POLIZIA LOCALE	Funzionario di Polizia Municipale	D	TEMPO PIENO 100%	AREA FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Assunzione prevista nel corso dell'anno 2024 – Ex Art 110 comma 1
---------------------------	---	---	---------------------	---	---

AREA SERVIZI ALLA PERSONA	Funzionario amministrativo	D	TEMPO PIENO 100%	AREA FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Assunzione prevista nel corso dell'anno 2024
AREA GESTIONE RISORSE	Funzionario contabile	D	TEMPO PIENO 100%	AREA FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Assunzione prevista nel corso dell'anno 2024
AREA MANUTENZI ONE E LL.PP.	Operatore tecnico esperto	B	TEMPO PIENO 100%	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Assunzione prevista nel corso dell'anno 2024

Per quanto riguarda l'annualità 2024 si evidenzia che a seguito della cessazione di n. 1 dipendente Funzionario di Polizia Municipale a tempo pieno ed indeterminato presso l'Area Polizia Locale, si provvederà alla copertura del posto vacante in dotazione organica (Funzionario ex categoria D con incarico di elevata qualificazione) attraverso la pubblicazione di un avviso di selezione per la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo pieno e determinato, ai sensi dell'art. 110, comma 1, del d. lgs. 267/2000 e s.m.i.

L'incarico ex art 110 del TUEL consente all'ente l'affidamento di incarichi di alta specializzazione, sia in dotazione organica (comma 1), sia fuori dotazione organica (comma 2). Nel caso in questione l'ente presenta un posto vacante in dotazione organica presso l'Area Polizia Locale per cui si avvale del comma 1. Gli incarichi ex art. 110 TUEL, comma 1, trattandosi di contratti a tempo determinato, non sono finanziati dalle maggiori disponibilità accertate ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, le quali riguardano esclusivamente le assunzioni a tempo indeterminato, inoltre per esplicita previsione normativa, le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, c. 1, sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dall'art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010.

Le assunzioni previste nell'annualità 2024 a tempo pieno ed indeterminato avverranno tramite procedura concorsuale.

Per l'annualità 2025 e 2026 si prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo 2020.

La programmazione del fabbisogno di personale sopra riportata è prevista dall'art. 39, comma 1 della Legge 449/1997 e dall'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 ed è stata approvata secondo le "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della PA*" emanate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 08/05/2018 e secondo le indicazioni di cui alla "*Definizione di linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche*" approvate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 22/07/2022.

L'Organo di revisione ha verificato che la programmazione triennale del fabbisogno di personale tenga conto dei vincoli assunzionali e dei limiti di spesa previsti dalla normativa, e ritiene che la previsione triennale sia coerente con le esigenze finanziarie espresse nell'atto di programmazione dei fabbisogni.