

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 – Sottosezione di programmazione: Struttura organizzativa

La dotazione organica

L’ultima dotazione organica era stata approvata con la citata deliberazione n. 58/2024. La nuova dotazione organica, a seguito del Piano assunzionale è di seguito definita. Nella tabella è anche indicata la consistenza organica effettiva al 31° dicembre 2024.

Tabella dotazione organica

POSTO	CATEGORIA	ORE	convenzione	MODALITA' ASSUNZIONE	COSTO con 36 ORE	costo effettivo	Note
Funzionario polizia locale	C	36	6		21.392,87	17.827,39	
Funzionario tecnico	D	18			23.212,35	11.606,18	
EXTRA TIME 557 SEGRETERIA-TRIBUTI	D	12		ACCORDO ALTRA AMMINISTRAZ.	23.212,35	7.737,45	
EXTRA TIME 557 ANAGRAFE	C	12		ACCORDO ALTRA AMMINISTRAZ.	21.392,87	7.130,96	
Funzionario contabile	D	36			23.212,35	23.212,35	Cessata
Istruttore amministrativo	c	36	18		21.392,87	10.696,44	Cessata

Si conferma pertanto di dare mandato agli uffici competenti per garantire la copertura delle esigenze a temporanee o non prevedibili mediante contratti a tempo determinato nel limite della spesa a tal fine dedicata di cui all’art. 9 della Legge 122/2010 (100% spesa anno 2009).

RILEVATO che l’art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell’art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), introduce dall’1/1/2012 l’obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere; **si prende atto che non risultano situazioni di eccedenza di personale.**

3.2 – Sottosezione – Organizzazione del lavoro agile

Non è previsto lavoro agile.

3.3 – Sottosezione – PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

La programmazione delle risorse umane per il triennio 2025-2027

Il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale si configura come un atto di programmazione che deve essere adottato dal competente organo deputato all’esercizio delle funzioni di indirizzo politico – amministrativo, ai sensi dell’art. 4 comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.75 ha introdotto modifiche al D.lgs.vo 30 marzo 2001, n.165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, sostituendo, tra l’altro, l’originario art. 6, ora ridenominato “Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale”.

Allo scopo di ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, viene quindi

prevista l'adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni di un Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dai successivi decreti di natura non regolamentare. Si è superato il tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate e si è approdati al nuovo concetto di “dotazione di spesa potenziale massima” che si sostanzia in uno strumento flessibile finalizzato a rilevare l'effettivo fabbisogno di personale.

Con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 (GU n.173 del 27 luglio 2018) sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale.

Il quadro normativo di riferimento in tema di parametri assunzionali e vincoli di finanza pubblica è stato ridefinito con l'approvazione di disposizioni che hanno dato attuazione a quanto previsto all'art. 33, comma 2, del d.l.30 aprile 2019 n. 34 “Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi”, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019 n. 58.

Tali disposizioni normative - DM 17/03/2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” (pubblicato sulla GU n.108 del 27-04-2020) e Circolare interministeriale del 13/05/2020 - hanno marcato un significativo ed incisivo cambiamento nella definizione delle capacità assuntive degli Enti.

Infatti vengono ora attribuite agli Enti una maggiore o minore capacità assuntiva non più in misura proporzionale alle cessazioni di personale dell'anno precedente (cd. turn over), bensì sulla base della sostenibilità finanziaria della spesa di personale e sulla capacità di riscossione delle entrate, attraverso la misura del valore percentuale derivante dal rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto e quello della media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti.

Il decreto delinea capacità differenziate con conseguente classificazione degli enti in tre diverse fasce attraverso la misurazione del suddetto rapporto spesa di personale/entrate correnti rispetto a valori soglia.

Lo sviluppo del calcolo di tali incrementi percentuali rispetto alla spesa di personale del rendiconto 2018 porta a definire, per ciascuno degli anni di riferimento, la spesa massima raggiungibile ed i margini di capacità assuntiva. Il sistema dinamico così profilato obbliga, però, ad aggiornare, in ciascun anno, il corretto posizionamento rispetto al valore soglia di riferimento, sulla base del valore del rapporto spese di personale/entrate correnti, onde verificare il permanere o meno di capacità assuntive dell'Ente. Da questo punto di vista l'approvazione del Rendiconto dell'esercizio precedente marca, quindi, ogni anno, con una dinamica di aggiornamento a scorrere, uno snodo procedurale amministrativo fondamentale nel (ri)calcolo dei margini assuntivi.

I provvedimenti attuativi dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019, nella versione modificata dalla Legge di Bilancio 2020 (comma 853 della Legge n. 160/2019), stabiliscono che la spesa del personale, su cui calcolare il rapporto con le entrate correnti, non sia più solo quella consolidata (ex. Comma 557 della Legge 296/2006), ma ha affidato ad un decreto ministeriale l'individuazione della fascia nella quale collocare i Comuni in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti.

In sintesi, con il d. l. 34/2019, è stato definito il nuovo “valore soglia”, da utilizzare quale parametro di riferimento della spesa del personale a tempo indeterminato, calcolato come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Con deliberazione N. 19/SEZAUT/2024/QMIG la Corte dei Conti sezione Autonomie, nell'adunanza del 11 novembre 2024 ha ulteriormente chiarito, in via interpretativa, il quadro di riferimento al quale i comuni debbono attenersi in sede di predisposizione della presente sezione.

In particolare la Corte si è pronunciata sul rapporto tra la norma primaria di riferimento (art. 33 del d.l. n. 34/2019) e l'altra norma chiamata in causa (art. 1 co. 557 e ss. della l. n. 296/2006) nonché la relazione che intercorre tra queste e l'ancora vigente art. 3, co. 5, del d.l. n. 90/2014.

La Corte ha stabilito che:

1. *L'art. 33 non ha abrogato implicitamente l'art. 3, comma 5, del d.l. n. 90/2014 (art. 15 preleggi). Ciò si desume dalla specialità dei presupposti applicativi del nuovo tetto ma anche dal preambolo del decreto attuativo che richiama la norma previgente.*
Detto in altri termini, l'art. 33 ha stabilito un vincolo speciale che ha priorità applicativa rispetto all'art. 3, comma 5, del d.l. n. 90/2014, in quanto ciascun ente è tenuto a porre in essere i seguenti adempimenti: 1) verifica preliminare degli equilibri complessivi, documentata dalla asseverazione dei revisori contabili; 2) riscontro dei fabbisogni di personale nell'ambito dell'apposita pianificazione di legge; infine, 3) effettuazione di un test per misurare l'incidenza della spesa di personale complessiva sulle entrate correnti (calcolo del coefficiente di sostenibilità).
2. *Si possono perciò determinare due casi: in presenza di tutti i presupposti di legge e di allocazione nelle prime due fasce di virtuosità previste dall'art. 33 del d.l. n. 34/2019, è possibile emanciparsi dalla regola dell'art. 3, co. 5, del d.l. n. 90/2014 ed effettuare assunzioni in base ai nuovi parametri; per contro, in caso di coefficiente di sostenibilità negativo (al di sopra della soglia massima di "virtuosità"), si torna alla regola del turn-over, ma nella misura più restrittiva prevista dallo stesso art. 33 (ossia, sino al 2024, «un turn-over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn-over pari al 30 per cento»).*
3. *Qualora poi il coefficiente di sostenibilità dell'ente si collochi nelle prime due fasce, ma manchino gli altri presupposti previsti dall'art. 33 per il trattamento più favorevole, torna ad applicarsi la regola generale dell'art. 3, co. 5, del d.l. n. 90/2014 (cfr. Sezioni riunite in sede giurisdizionale, in speciale composizione, sentenza 11 aprile 2022, n. 7).*

Si ritiene pertanto opportuno procedere, seguendo le indicazioni della citata deliberazione della sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2024, analizzando i diversi limiti di spesa che interessano il Comune di Recetto con la seguente sequenza:

- 1) analisi del rapporto previsto dall'art. 33 del DL 34/2019 (come da DM 17 marzo 2020) per determinare la fascia di appartenenza;
- 2) analisi del rapporto di cui all'art. 1 comma 557 della L. 296/2006 e smi al fine di determinare lo spazio finanziario teorico e il limite di spesa potenziale;
- 3) analisi della sostenibilità finanziaria nel triennio di riferimento 2025/2027;
- 4) definizione della capacità assunzionale e del piano assunzionale anche in rapporto alle risorse di Bilancio; su tale punto permane un dubbio interpretativo relativo alla presenza dei presupposti per un trattamento più favorevole, oltre in turn over, anche alla luce del mancato rinnovo, nel decreto milleproroghe (DL 202/2024) della possibilità di utilizzare il turn over in corso d'anno; pertanto su tale punto l'ente, pur calcolando le cessazioni con data certa, provvederà per il momento ad adottare una programmazione improntata alla massima prudenza.
- 5) conforma/modifica della Dotazione Organica teorica e rapporto con il personale in servizio;
- 6) calcolo del limite lavoro flessibile di cui all'art. 9 del DL 78/2010 convertito in L. 122/2010.

3.3.1 Analisi del rapporto previsto dall’art. 33 del DL 34/2019 (come da DM 17 marzo 2020) per determinare la fascia di appartenenza sulla base dell’ultimo rendiconto approvato (anno 2023)

Alla data odierna la situazione del Comune di Recetto, alla luce dell’ultimo rendiconto approvato (anno 2023) si è modificata, e l’ente ha migliorato la sua situazione (vedi tabella 1 sottosezione 3.3. per il dettaglio):

Spese del personale consuntivo anno 2023: euro **164.567,66** media delle entrate correnti 2023/2022/2021 ridotte FCDA 2023: **892.872,76** (entrate calcolate, come già nei precedenti documenti al netto della pulizia delle poste straordinarie legate ad entrate straordinarie non ripetibili).

Rapporto in percentuale: **18,43%**;

Preso atto che l’ente si colloca dunque nella fascia di virtuosità prevista dall’art 4 comma 2 del citato decreto, che di seguito si riporta, attestandosi con un valore inferiore alla soglia del 29,50% prevista per la propria fascia demografico*;

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell’art. 2, *risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell’art. 4 e dalla Tabella 3 del presente articolo non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell’ultimo rendiconto della gestione approvato.*

Pertanto l’ente procederà a definire la propria programmazione continuando a rispettare l’art.1 comma 557 della Legge 296/2006 e smi e garantendo quanto prescritto all’art. 6 comma 3 del citato DM 17 marzo 2020.

Tabella 3.3.1

entrate corrente		FCDE	
ultimo rendiconto	1.053.317,62 €	FCDE	21.003,90 €
penultimo rendiconto	891.722,86 €	Media - FCDE	892.872,76 €
terultimo rendiconto	796.589,50 €	Rapporto spesa/entrate	
		18,43%	
spesa del personale		collocazione Ente	
ultimo rendiconto	164.567,66 €	prima fascia	

3.3.2 Analisi del rapporto di cui all’art. 1 comma 557 della L. 296/2006 e smi al fine di determinare lo spazio finanziario teorico e il limite di spesa potenziale

Il limite di cui all’art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 (vedi **TABELLA 3.3.2**) e smi e con il Bilancio di previsione 2025, 2026 e 2027 appare pienamente rispettato, evidenziando anzi un notevole margine teorico.

tabella 3.3.2

calcolo 557 bilancio previsione 2025 - 2027	spesa media rendiconti 2011-2013 consuntivo	Preventivo 2025	Preventivo 2026	Preventivo 2027
spese macroaggregato 101 (compreso buoni pasto)	177.192,00	203.542,00	203.542,00	203.542,00
spese macroaggregato 103 (Formazione + Vestiario)		1.500,00	1.500,00	1.500,00
lrap macroaggregato 102 (senza ammi.r)		13.763,00	13.763,00	13.763,00
altre spese: da specificare				
totale spese di personale (A)	177.192,00	218.805,00	218.805,00	218.805,00
(-) Componenti escluse (B)	46.253,00	103.294,86	103.294,86	103.294,86
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	130.939,00	115.510,14	115.510,14	115.510,14
(ex art.1 comma 557, legge n. 296/2006 o comma 562)				

3.3.3 Analisi della sostenibilità finanziaria nel triennio di riferimento 2025/2027

Gli stanziamenti relativi alla spesa del Personale calcolata secondo il DM 17 marzo 2020 risultano pienamente sostenibili attestando il rapporto percentuale tra spese del personale anno 2025 e entrate 2025 – FCDE 2025 al seguente valore, inferiore al valore soglia richiesto dalla norma in vigore.

Tale piano consente infatti di rispettare anche negli anni 2026 e 2027 il rapporto limite previsto dal DM (vedi tabelle 3.3.3.1 . 2 e .3) cioè un rapporto inferiore al 31,10% registrato dal parametro di cui alla tabella 3.3.1.

tab. 3.3.3.1

abitanti	960	prima soglia	seconda soglia	TETTO massimo ipotetico di spesa	
anno corrente	2025	29,5%	33,5%	%	€
				29,5	250.224,75 €
entrate corrente 2025		FCDE	31.403,00 €		
Titolo 1	718.000,00 €	Entrata - FCDE	848.219,50 €		
Titolo 2	20.000,00 €	Rapporto spesa/entrate			
Titolo 3	141.622,50 €	24,00%			
Spesa personale 2025		collocazione Ente			
spese macroaggregato 101 (compreso buoni pasto)	203.542,00 €	prima fascia			

tab. 3.3.3.2

abitanti	960	prima soglia	seconda soglia	TETTO massimo ipotetico di spesa	
anno corrente	2026	29,5%	33,5%	%	€
				29,5	250.224,75 €
entrate corrente 2026		FCDE	31.403,00 €		
Titolo 1	718.000,00 €	Entrata - FCDE	848.219,50 €		
Titolo 2	20.000,00 €	Rapporto spesa/entrate			
Titolo 3	141.622,50 €	24,00%			
Spesa personale 2026		collocazione Ente			
spese macroaggregato 101 (compreso b	203.542,00 €	prima fascia			

tab. 3.3.3.3

abitanti	960	prima soglia	seconda soglia	TETTO massimo ipotetico di spesa	
anno corrente	2027	29,5%	33,5%	%	€
				29,5	250.224,75 €
entrate corrente 2027		FCDE	31.403,00 €		
Titolo 1	718.000,00 €	Entrata - FCDE	848.219,50 €		
Titolo 2	20.000,00 €	Rapporto spesa/entrate			
Titolo 3	141.622,50 €	24,00%			
Spesa personale 2027		collocazione Ente			
spese macroaggregato 101 (compreso b	203.542,00 €	prima fascia			

3.3.4 Definizione della capacità assunzionale e del Piano assunzionale

Premesso che il Piano assunzionale per l'anno 2024, autorizzato con deliberazione non è stato completato, appare preliminarmente utile riepilogare il quadro di sintesi delle assunzioni programmate nel corso dell'anno 2024, avviate e non concluse e che presumibilmente si concluderanno nel corso del corrente anno 2025.

Per quelle avvenute o previste con data certa nel 2025 (comprese le mobilità non più neutre per effetto del DM 17 marzo 2020) e con i valori individuati nel DM stesso (stipendio tabellare oltre a Oneri Riflessi escluso Irap calcolati secondo il nuovo CCNL sottoscritto in data 16/11/2022) si ritiene per il momento, in via prudenziale, di calcolarle ma non inserirle quale capacità assunzionale, ferma restando la possibilità di farlo successivamente, in sede di aggiornamento del Piano stesso, qualora il quadro interpretativo si chiarisca meglio.

I valori presi a riferimento, omogenei sia per le cessazioni sia per le assunzioni, sono i seguenti, calcolati sui valori del CCNL 16/11/2022:

Dirigente	57.500,00
ex categoria A Area Operatori	25.154,79
ex categoria B Area Operatori esperti	26.188,31
ex categoria C Area Istruttori	29.433,02
ex categoria D Area Funzionari	31.936,32

Tabella 3.3.4.2 – capacità assunzionale 2025 sulla base cessati anno 2024

Cessati:

POSTO	CATEGORIA	ORE	convenzione
Istruttore amministrativo	C	36	18
FUNZIONARIA CONTABILE	D	36	

SINTESI CAPACITA'

spazio finanziario generato dal turno over 2024 non coperto

POSTO	CATEGORIA	ORE	convenzione
Istruttore amministrativo	C	36	18
FUNZIONARIA CONTABILE	D	36	

Tabella 3.3.4.4 – Piano Assunzioni 2025

POSTO	CATEGORIA	ORE	convenzione	MODALITA' ASSUNZIONE	COSTO con 36 ORE	costo effettivo	Note
Istruttore amministrativo	C	36		BANDO MOBILITA'/concorso	21.392,87	21.392,87	Istituzione
Verticalizzazione funzionario polizia locale	D	36	6	Verticalizzazione bando	1.819,48	1.516,23	Istituzione
Funzionario amministrativo/tributi	D	18		BANDO CONCORSO	23.212,35	11.606,18	Istituzione

Tali assunzioni verranno tutte effettuate tramite assunzione da graduatorie esistenti o tramite nuovi concorsi previa mobilità ex art. 30 dlgs 165/2001,ad esclusione ovviamente delle progressioni verticali in deroga.

Si ritiene opportuno autorizzare il dirigente competente ad avvalersi, per accelerare i tempi di espletamento delle procedure, della deroga prevista dal DL 202/2024 relativa alla facoltà di non avvalersi della procedura di cui all'art. 30 comma 1 del dlgs 165/2001.

3.3.5 La dotazione organica

Tabella 3.3.5.1 Dotazione organica

POSTO	CATEGORIA	ORE	convenzione	MODALITA' ASSUNZIONE	COSTO con 36 ORE	costo effettivo	Note
Funzionario polizia locale	C	36	6		21.392,87	17.827,39	
Funzionario tecnico	D	18			23.212,35	11.606,18	
EXTRA TIME 557 SEGRETERIA-TRIBUTI	D	12		ACCORDO ALTRA AMMINISTRAZ.	23.212,35	7.737,45	
EXTRA TIME 557 ANAGRAFE	C	12		ACCORDO ALTRA AMMINISTRAZ.	21.392,87	7.130,96	
Istruttore amministrativo	C	36		BANDO MOBILITA'/concorso	21.392,87	21.392,87	Istituzione
Verticalizzazione funzionario polizia locale	D	36	6	Verticalizzazione bando	1.819,48	1.516,23	Istituzione
Funzionario amministrativo/tributi	D	18		BANDO CONCORSO	23.212,35	11.606,18	Istituzione

RILEVATO che l'art. 33 del D.L.gs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), introduce dall'1/1/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere; **si prende atto che non risultano situazioni di eccedenza di personale.**

La crescita del personale: le progressioni verticali

In attuazione dell'art. 3 del Dl 80/20221 convertito in legge 113/2021 il CCNL ha previsto di definire una ulteriore fattispecie di progressione con deroga al titolo di studio finanziata con risorse contrattuali pari allo 0,55% del monte salari anno 2018.

La presente programmazione ha definito, nell'ambito del limite complessivamente stabilito dal CCNL n. 1 posto verticale per l'anno 2025.