



Comune di Galliciano

Provincia di Lucca

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025 (PTFP). RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA.

Premesso che:

- l'art. 2 del D.Lgs 165/2000 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del D.Lgs 165/2000 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del D.Lgs 165/2000, come modificato dal D.Lgs 75/2017, prevede che le amministrazioni pubbliche adottino il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'art. 33, del D.Lgs 165/2001;
- l'art. 89 del D.Lgs 267/2000 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. 91 del D. Lgs n. 267/2000 dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 33 del D.Lgs 165/2001 dispone *"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"*;
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del D.Lgs 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni di personale, ciascuna amministrazione indichi la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati [...] garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 6 ter del D.lgs 165/2001, prevede che ciascuna amministrazione pubblica comunichi informazioni relative alla programmazione dei fabbisogni di personale e i relativi aggiornamenti annuali al Dipartimento per la funzione pubblica, per consentire il monitoraggio delle politiche assunzionali messe in atto dalle stesse amministrazioni, e fornire informazioni utili al successivo adeguamento delle Linee di indirizzo;
- con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;

Preso atto:

- che con deliberazione del Consiglio Comunale n. 10 del 28/04/2022 è stato approvato il Rendiconto dell'anno 2021 e che pertanto occorre provvedere all'aggiornamento dei dati di riferimento per i calcoli relativi alle facoltà assunzionali;

- dell'orientamento consolidato della Corte dei Conti in materia, che afferma la necessità che l'ente verifichi la sostenibilità finanziaria del quadro assunzionale già approvato con *"l'ultimo rendiconto della gestione approvato, nell'ottica di una programmazione maggiormente flessibile della spesa per il personale, rimodulabile anche nel corso del medesimo esercizio in cui l'ente procede all'assunzione"* (principio richiamato anche più di recente da Corte dei Conti n. 24/2021 – sezione regionale di controllo per la Lombardia);

Ritenuto quindi necessario procedere ad una ulteriore ricognizione e analisi dei fabbisogni di personale dell'ente, delle limitazioni di spesa vigenti e delle nuove facoltà assunzionali, nel rispetto della normativa vigente sopra richiamata, anche alla luce dell'andamento delle cessazioni di personale.

1. Facoltà assunzionali a tempo indeterminato del Comune di Galliciano

1.1. La normativa in vigore

Visto, in particolare, l'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 58/2019, e s.m.i., che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato: *"2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e le predette entrate correnti dei primi tre titoli del rendiconto risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia";*

Visto il decreto ministeriale 17 marzo 2020, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, serie generale, n.108 del 27/04/2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019;

Vista la circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019, che fornisce indicazioni operative sull'applicazione della novella legislativa;

Richiamate:

- la deliberazione di G.C. n. 56 del 12/05/2022 con la quale si è proceduto alla riduzione del margine potenziale di spesa per l'importo totale di € 33.881,41 di cui:
 - € 9.901,32 per consentire l'assunzione da parte dell'Unione Comuni Garfagnana di n. 4 assistenti sociali nell'ambito del servizio associato delle funzioni di integrazione socio-sanitaria;
 - € 23.980,09 per consentire l'assunzione da parte dell'Unione Comuni Garfagnana di n. 1 Istruttore direttivo di vigilanza al fine di potenziale il servizio associato di Polizia Municipale e Polizia Amministrativa;
- la nota acquisita al p.g. n. 10637 del 17/11/2022 con la quale l'Unione Comuni Garfagnana ha trasmesso i costi delle gestioni associate per l'anno 2023, evidenziando la quota relativa alla spesa di personale per ogni singola funzione esercitata, per un totale complessivo di € 124.250,10, comprensivo delle quote di cui sopra (servizi Polizia locale e socio-sanitario);

1.2. Verifica situazione del Comune di Galliciano

L'art. 1 del D.M. 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva di 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.

Ai fini del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

- a) per spesa del personale 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 TUEL, 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'annualità considerata.

Di seguito il calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2019/2020/2021, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2021, come meglio evidenziato nell'allegato A):

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo triennio	2019	2020	2021
Dati da consuntivi approvati	€ 6.588.801,55	€ 5.716.482,28	€ 5.512.592,27
FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2019	€ 195.210,10	€ 195.210,10	€ 195.210,10
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	€ 5.744.081,93		

In base al suddetto allegato A) il rapporto risulta essere il seguente:

Spese di personale 2021

€ 994.371,01

$\frac{994.371,01}{5.744.081,93} = 17,31\%$

Media entrate al netto FCDE

€ 5.744.081,93

1.3. La fascia demografica e la verifica del valore soglia di massima spesa del personale per il Comune di Galliciano: l'indice di virtuosità.

L'art. 3 del D.M. 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, 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.

Il Comune di Galliciano si trova nella fascia demografica di cui alla lettera d) avendo al 31/12/2021 3.464 abitanti.

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, individuano i seguenti valori nelle Tabelle 1 e 3 per i comuni inclusi nella fascia demografica d):

- Tabella 1: valore soglia per fascia demografica del rapporto tra spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti = 27,20%;

- Tabella 3: valore soglia di rientro della maggiore spesa di personale = 31,20%.

Il Comune di Galliciano, avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari a 17,31%, sulla base della normativa vigente, si colloca nella fascia degli enti virtuosi e, pertanto, si colloca al di sotto del valore soglia e può procedere all'assunzione di personale incrementando la spesa nel rispetto delle percentuali massime previste dalla Tabella 2 dell'art. 5 del DM del 27,00% (rispetto alla spesa di personale dell'anno 2018, pari ad € 931.099,99) per l'anno 2023 e, quindi, di € 251.397,00. Per questi motivi, la spesa massima potenziale di personale per l'anno in corso potrà essere non superiore a € 1.182.496,99 (spesa di personale del 2018 + incremento del 27%), fermo restando, tuttavia, i limiti derivanti dall'art. 1, comma 557 quater, della L. 296/2006 di cui al successivo paragrafo (vedi allegato B).

2. Il contenimento della spesa di personale

2.1 Normativa

Ai sensi dell'art. 1, comma 557, 557 bis, 557 quater, della L. 296/2006, il Comune di Galliciano rientra tra gli enti che, ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, assicura la riduzione delle spese di 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. In particolare, ai fini dell'applicazione del comma 557, il Comune di Galliciano deve assicurare, nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013.

2.2. Situazione del Comune di Galliciano: il valore medio 2011/2013

Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013, da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557 quater, della L. 296/2006, è pari a € 1.092.276,19;

Accertato che la spesa di personale per l'anno 2022, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, come evidenziata nell'allegato E), è pari a € 1.053.711,16, e che pertanto risulta rispettosa del limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011/2013.

3. Dotazione organica

3.1. Normativa

Preso atto che:

- il decreto-legge 34/2019, articolo 33, e in sua applicazione il DPCM 17 marzo 2020 ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall'art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014 e successive integrazioni;
- il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

3.2 La dotazione organica del Comune di Galliciano

Dato atto che, in ossequio all'art. 6 del D.lgs n. 165/2001 è necessario per l'ente definire tale 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 assunzioni 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 PTFP, ai sensi dell'art. 6, comma 2, ultimo periodo, del D.Lgs n. 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.

Con la proposta di deliberazione di G.C. n. di approvazione del PTFP 2023/2025, in relazione al conto consuntivo 2021 (approvato in data 28/04/2022 con deliberazione di consiglio n. 10/2022) è stata

rideterminata la dotazione organica dell'ente, costituita dal personale in servizio al 01/12/2022 e dal personale derivante dall'attuazione del piano assunzionale, come da prospetto allegato D), come segue:

CATEGORIA PROFILO	DIPENDENTI IN SERVIZIO		CESSAZIONI PREVISTE		ASSUNZIONI PREVISTE						TOTALE	
	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	2023		2024		2025		T. Pieno	P. Time
					T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time		
D (EX D3) Funzionario Tecnico	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
D (EX D3) Funzionario contabile	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D1 Istruttore Direttivo Tecnico	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
D1 Istruttore Direttivo Amministrativo- Contabile	5	0	0	0	2*	0	0	0	0	0	7	0
C1 Istruttore Tecnico	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0
C1 Istruttore Amministrativo	4	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3	0
C1 Istruttore contabile	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
C1 Istruttore di Vigilanza**	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B3 Operaio specializzato	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0
B1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
TOTALE	20										21	0

*N. 1 assunzione era già prevista nel PTFP 2022/2024 - procedura concorsuale in corso.

**La funzione di Polizia Locale, con decorrenza 28 febbraio 2022, è stata trasferita all'Unione Comuni Garfagnana e conseguentemente i posti assegnati a tale funzione sono stati inseriti nella dotazione organica dell'Unione Comuni Garfagnana.

3.3. La verifica delle eccedenze di personale

Visto l'art. 33 del D.lgs n. 165/2001, che dispone che *"Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano 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 e' valutabile ai fini della responsabilità disciplinare"*;

Evidenziato che tale ricognizione costituisce un atto obbligatorio in assenza del quale non è possibile effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro di qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

Preso atto della ricognizione effettuata con i Responsabili di Settore ed il Segretario Generale, non emergono situazioni di soprannumero o, comunque, di eccedenza di personale.

4. Lavoro Flessibile

4.1. La normativa

Richiamato l'art. 36, comma 2 del D.Lgs 165/2001, nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi

esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali.

Richiamato l'art. 50 del CCNL Funzioni locali del 21.05.2018. Dato atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Atteso poi che, quanto riguarda il lavoro flessibile, l'art. 11, comma 4 bis, del D.L. 90/2014 dispone "(4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." e' inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente".

Richiamato il vigente art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L. 122/2010, come modificato dall'art. 11, comma 4 bis, del D.L. 90/2014, e confermato che il Comune di Galliciano ha rispettato in passato e continua a rispettare nell'anno corrente il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

4.2. Limite di spesa e previsione di assunzioni lavoro flessibile.

Rilevato che la spesa complessiva sostenuta da questo ente nell'anno 2009 per l'acquisizione di lavoro flessibile ammonta a € 49.933,92, che rappresenta il limite di spesa di cui alla normativa sopra richiamata.

Considerato inoltre che l'ente intende procedere alle seguenti assunzioni di lavoro flessibile nel rispetto del tetto di spesa di cui all'art. 9, comma 28 del d.l.78/2010:

- per **l'anno 2023** – articolata nel modo di seguito indicato - per il lavoro flessibile risulta essere pari a € 15.000,00, e che viene rispettato il limite di cui sopra:
 - o n° 2 tirocini non curricolari per 12 mesi (o, in alternativa, n° 4 per 4 mesi) da assegnare al settore tecnico € 12.000,00;
 - o n° 1 tirocinio non curricolare per 6 mesi da assegnare al settore finanziario € 3.000,00;
- per **l'anno 2024** – articolata nel modo di seguito indicato - per il lavoro flessibile risulta essere pari a € 15.000,00, e che viene rispettato il limite di cui sopra:
 - o n° 2 tirocini non curricolari per 12 mesi (o, in alternativa, n° 4 per 4 mesi) da assegnare al settore tecnico € 12.000,00;
 - o n° 1 tirocinio non curricolare per 6 mesi da assegnare al settore finanziario € 3.000,00;
- per **l'anno 2025** – articolata nel modo di seguito indicato - per il lavoro flessibile risulta essere pari a € 15.000,00, e che viene rispettato il limite di cui sopra:
 - o n° 2 tirocini non curricolari per 12 mesi (o, in alternativa, n° 4 per 4 mesi) da assegnare al settore tecnico € 12.000,00;
 - o n° 1 tirocinio non curricolare per 6 mesi da assegnare al settore finanziario € 3.000,00;

5. Programmazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale

Tutto quanto premesso, la programmazione del fabbisogno di personale per gli anni 2022/2024 risulta quella dell'allegato C, che di seguito si riporta in sintesi:

Anno 2023:

- n. 2 Istruttori Direttivi Amministrativo/Contabile cat. D – pos. ec. D1
- n. 1 Istruttore Tecnico cat. C – pos. ec. C1

Anno 2024: -

Anno 2025: -

6. Conclusioni

Alla luce di tutto quanto esposto nella presente relazione tecnica, la programmazione di cui sopra, tenuto conto dei vincoli finanziari, delle capacità di spesa e delle cessazioni previste, è compatibile con le disponibilità finanziarie sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2022/2024 e dello schema di bilancio di previsione 2023-2025 e avviene nel rispetto delle facoltà assunzionali vigenti.

Gallicano, 05/12/2022

IL RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO
Rag. Manuela Torelli

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long vertical stroke, positioned over the printed name 'Rag. Manuela Torelli'.