



# COMUNE DI SAN GIOVANNI ILARIONE

PROVINCIA DI VERONA

## 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP)

**REVISIONE AL 31/07/2023 (a seguito dell'approvazione del Rendiconto 2022)**

Il presente documento definisce la programmazione del fabbisogno di personale del triennio 2023-2025 sulla base dell'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001 come integrato a seguito del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, applicando le indicazioni delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche approvate dal Dipartimento della Funzione Pubblica in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022.

Viene aggiornato il precedente Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale triennio 2023/2025, approvato con deliberazione n. 16 del 23/02/2023 ad oggetto: "Piano integrato di attività e organizzazione – PIAO 2023/2025 – Comune di San Giovanni Ilarione", a seguito dell'approvazione del Conto Consuntivo anno 2022 avvenuta in data 27/04/2023 con deliberazione di C.C. n.9.

### 3.3.2 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

#### **Capacità assunzionale del Comune di San Giovanni Ilarione calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa**

Riferimenti normativi in materia di facoltà assunzionali:

- art. 33 del D.L. 34/2019 come modificato dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, dall'art. 1, comma 853, lett. a), b) e c), L. 27 dicembre 2019, n. 160, a decorrere dal 1° gennaio 2020, e, successivamente, dall'art. 17, comma 1-ter, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8, che prevede che i comuni possano 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, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;

- D.P.C.M. 17/03/2020 pubblicato in data 27/04/2020, avente ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" adottato in attuazione del citato art.

33 del D.L. 34/2019 convertito nella legge 58/2019, cd "Decreto Crescita" che individuava le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica in relazione al rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti;

- successiva circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze e il Ministro dell’Interno, in attuazione dell’art. 33 comma 2 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;
- art. 1, comma 557-*quater* della L. n. 296/2006 (aggiunto dall’art. 3, comma 5-*bis*, D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 114/2014), il quale stabilisce che, a decorrere dall’anno 2014, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno “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”, cioè al triennio 2011-2013.
- art. 57, comma 3-*septies* del D.L. 104/2020 convertito in L. 126/2020 che esclude dal metodo di calcolo delle spese di personale le spese di personale finanziate integralmente da risorse provenienti da altrisoggetti.
- parere n. 39639/2021 della Ragioneria Generale dello Stato, ha chiarito che nel caso del regime limitativo delle assunzioni non basato sul *turn over* ma su criteri di sostenibilità finanziaria, come avviene per Regioni e Comuni, la mobilità non può considerarsi neutrale a livello finanziario.

Il seguente prospetto attesta che, in applicazione delle regole sopra citate, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell’ultima delle tre annualità considerate, e dell’anno 2022 per la spesa di personale:

- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell’ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,2% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,2%;
- Il Comune di San Giovanni Ilarione evidenzia un rapporto percentuale tra spesa e entrate pari al **21,37%**, che pertanto conferma il Comune al di sotto del primo “valore soglia” del 27,2%
- Il Comune di San Giovanni Ilarione dispone di un margine di incremento massimo teorico pari a € 209.363,36 mentre il limite di spesa da applicare nell’anno 2023 è pari a **€ 647.550,98**

Anno ultimo rendiconto approvato	2022
Numero abitanti	4.888
Ente facente parte di unione di comuni	No

Spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione e al netto dell’IRAP (impegnato a competenza)

Macroaggregato	Anno 2022
1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	602.263,96
1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	5.844,77
1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all’ente	0,00
1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
<b>Totale spesa</b>	<b>608.108,73</b>

Entrate correnti (accertamenti di competenza)

Titolo	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	2.166.344,64	2.205.839,98	2.282.931,87
2 - Trasferimenti correnti	382.205,65	250.860,00	230.386,74
3 - Entrate extratributarie	289.469,48	379.699,22	422.943,14
<b>Totale entrate</b>	<b>2.838.019,77</b>	<b>2.836.399,86</b>	<b>2.936.261,75</b>
<b>Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni</b>	<b>2.870.227,12</b>		
<b>F.C.D.E.</b>	<b>25.199,08</b>		
<b>Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.</b>	<b>2.845.028,04</b>		

<b>Rapporto spesa/entrate</b>	<b>Soglia</b>
21,37 %	27,20 %
<b>Soglia rispettata</b>	<b>SI – ENTE VIRTUOSO</b>

### CALCOLO SPAZI ASSUNZIONALI 2023-2025

<b>FASE 1 - APPLICAZIONE TABELLA 1</b>	<b>PTFP 23/24/25</b>	<b>PTFP 24/25/26</b>
Numeratore	537.623,93	611.007,66
Denominatore	2.746.276,78	2.777.539,46
Percentuale Tabella 1	27,20%	27,20%
Valore massimo teorico	209.363,36	144.483,07
<b>TOTALE TABELLA 1</b>	<b>746.987,29</b>	<b>755.490,73</b>
<b>FASE 2 - APPLICAZIONE TABELLA 2</b>	<b>PTFP 23/24/25</b>	<b>PTFP 24/25/26</b>
Spese di personale 2018	509.882,66	509.882,66
Percentuale di Tabella 2	27%	28%
Valore massimo teorico	137.668,32	142.767,14
<b>TOTALE TABELLA 2</b>	<b>647.550,98</b>	<b>652.649,80</b>
<b>Resti dei cinque anni antecedenti al 2020</b>	<b>89.765,63</b>	<b>89.765,63</b>
<b>FASE 3 - VERIFICA PREFERENZA RESTI O SPAZI TABELLA 2 (Nota RGS n. 12454/2021 di non cumulabilità tra resti e spazi assunz.)</b>		
TOTALE CON DEROGA RESTI ASSUNZIONALI	599.648,29	599.648,29
<i>di cui resti</i>	<i>89.765,63</i>	<i>89.765,63</i>
TOTALE CON APPLICAZIONE SPAZI TABELLA 2	647.550,98	652.649,80
<i>di cui maggiori spazi</i>	<i>137.668,32</i>	<i>142.767,14</i>
<b>ESITO PREFERENZA TABELLA 2</b>	<b>647.550,98</b>	<b>652.649,80</b>
<b>FASE 4 - MAGGIORI SPAZI IN APPLICAZIONE TABELLA 2</b>	<b>PTFP 23/24/25</b>	<b>PTFP 24/25/26</b>
Spesa per assunzioni a tempo indeterminato rispetto alla spesa storica Rendiconto 2018	137.668,32	142.767,14

<b>FASE 5 - SPESA MASSIMA OBIETTIVO ANNO</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Spese di personale (rendiconto 2018)	509.882,66	509.882,66
Spazi per NUOVE ASSUNZIONI a tempo indeterminato	137.668,32	142.767,14
<b>LIMITE SPESA DEL PERSONALE</b>	<b>647.550,98</b>	<b>652.649,80</b>
<b>LIMITE SPESA DAL 2025</b>	<b>746.987,29</b>	

Si dà atto che la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020 e che tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, come risulta dal seguente prospetto:

**Proiezione spesa del personale complessiva 2023 - 2025**

<b>INDICATORI</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Totale costo annuo del personale che si prevede di impegnare, al netto dell'Irap	€ 642.099,66	€ 651.645,30	€ 651.645,30
Numero dei dipendenti in ruolo	14	15	15

### **Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale**

Verificato dai prospetti agli atti dell'Ufficio Ragioneria che la spesa di personale per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, *anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1)* come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013:	Euro 626.463,25
Spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023:	Euro 551.668,89

### **Verifica del rispetto del tetto alla spesa per il lavoro flessibile**

Per quanto riguarda il rispetto dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, si dà atto che il Comune di San Giovanni Ilarione non ha fatto ricorso alle tipologie contrattuali riferite a rapporti di lavoro flessibile né nel 2009, né nel triennio 2007-2009.

In base alla delibera n.1/2017 della Corte dei Conti, Sezione Autonomie, è comunque consentita la spesa per nuovi contratti di lavoro flessibile per far fronte ai servizi essenziali.

### **Verifica dell'assenza di eccedenze di personale**

A seguito di espressa ricognizione disposta dal Segretario Comunale, in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i ed acquisita al prot. n. 2259 il 09/02/2023, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, sia da un punto di vista funzionale che organizzativo, in quanto non risulta personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica, sia da un punto di vista finanziario in quanto l'ente rispetta pienamente i vincoli finanziari in materia di spesa di personale.

### **Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere**

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27,

comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;

- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

Si attesta che il Comune di San Giovanni Ilarione non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

### Stima del trend delle cessazioni

Alla luce della disciplina vigente e delle informazioni disponibili, non si prevedono cessazioni per il 2023, mentre per l'anno 2024 è prevista una cessazione di cat. B2 per quiescenza.

### 3.3.3 PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO 2023/2025

#### ANNO 2023

#### Assunzioni TEMPO INDETERMINATO:

Area	Ex cat	PROFILO	MODALITA'	COSTO
Area Istruttori	C	n. 1 Istruttore	Concorso pubblico / mobilità / scorrimento graduatoria altri enti / elenco idonei in funzione associate	€ 7.130,95
Area Funzionari ad elevata qualificazione	D	n.1 istruttore Direttivo Area Economico-Finanziaria	1 progressione verticale da Area Istruttori ad Area Funzionari	€ 1.819,48

#### Strategie di copertura del fabbisogno del piano 2023

- Si procederà ad effettuare assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo graduatorie concorsuali vigenti, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art.34-bis del D.Lgs.165/2001;
- Utilizzo di graduatorie vigenti relative a concorsi pubblici già espletati da parte di altri Enti in base alla sottoscrizione di convenzioni con il Comune di San Giovanni Ilarione;
- Utilizzo di elenchi di idonei formati in gestione associata, ai sensi dell'art.3 bis del D.L. n.80/2021;
- Avvisi di mobilità tra enti, tenendo conto comunque che l'obbligo della mobilità tra Enti propedeutico all'indizione dei concorsi pubblici è sospeso fino al 2024;
- Utilizzo di convenzioni con altri Enti ai sensi dell'art. 23 del C.C.N.L. comparto Funzioni

Localidel 16.11.2022 e dell'art. 1, comma 124 della L. 145/2018, per utilizzo di personale per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo, con il consenso dei lavoratori interessati;

L'Ente intende potenziare l'attività lavorativa sul territorio del personale esterno tramite variazione della percentuale di lavoro part-time di un operaio a partire dal mese di settembre 2023 fino al 31/12/2023, eventualmente prorogabile, dal 50% (18 ore settimanali) al 85% (30 ore settimanali). Tale variazione comporterà un aumento di spesa del personale per l'anno 2023 di € 2.499,76.

Per quanto riguarda la progressione verticale da Area Istruttori ad Area Funzionari, l'ente intende avvalersi della facoltà prevista dall'art. 13 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs. 165/2001 *"al fine di tener conto dell'esperienza e delle professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C al CCNL"*.

Si dà atto che tale progressione rientra nel limite dello 0,55% del monte salari 2018 ai sensi dell'art.13, comma 6, del CCNL 2019/2021 (€ 2.804,35).

#### **Assunzioni TEMPO DETERMINATO E PARZIALE:**

- Assunzione a tempo determinato e parziale per P.N.R.R.  
Eventuale assunzione che si dovesse rendere necessaria per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo con risorse PNRR, la cui spesa è in deroga ai limiti imposti per il lavoro flessibile art.9, comma 28, D.L. 78/2010 e non rileva ai fini dell'art.33 del D.L. 34/2019 e dell'art.1, commi 557 e 562 della L. 296/2006.
- Sostituzione, nei limiti consentiti, di posti che si renderanno temporaneamente vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della norma pro tempore vigente ed al Regolamento comunale sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi.

### **ANNO 2024**

#### **Assunzioni TEMPO INDETERMINATO:**

<b>Area</b>	<b>Ex cat</b>	<b>PROFILO</b>	<b>MODALITA'</b>	<b>COSTO</b>
Area Istruttori	C	n. 1 Istruttore	Concorso pubblico / mobilità / scorrimento graduatoria altri enti/ elenco idonei in funzione associata	€ 21.392,87
Area Funzionari ad elevata qualificazione	D	n.1 istruttore Direttivo Area Tecnica	1 progressione verticale da Area Istruttori ad Area Funzionari	€ 1.819,48

## Strategie di copertura del fabbisogno del piano 2024

- Si procederà ad effettuare assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo graduatorie concorsuali vigenti, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art.34-bis del D.Lgs.165/2001;
- Utilizzo di elenchi di idonei formati in gestione associata, ai sensi dell'art.3 bis del D.L. n.80/2021;
- Utilizzo di graduatorie vigenti relative a concorsi pubblici già espletati da parte di altri Enti in base alla sottoscrizione di convenzioni con il Comune di San Giovanni Ilarione;
- Avvisi di mobilità tra enti, tenendo conto comunque che l'obbligo della mobilità tra Enti propedeutico all'indizione dei concorsi pubblici è sospeso fino al 2024;
- Utilizzo di convenzioni con altri Enti ai sensi dell'art. 23 del C.C.N.L. comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 e dell'art. 1, comma 124 della L. 145/2018, per utilizzo di personale per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo, con il consenso dei lavoratori interessati;

Eventuale proroga della variazione della percentuale di lavoro part-time di un operaio effettuata nel 2023 a 30 ore settimanali. Tale variazione comporterà un eventuale aumento di spesa del personale per l'anno 2024 di € 9.999,50

Per quanto riguarda la progressione verticale da Area Istruttori ad Area Funzionari, l'ente intende avvalersi della facoltà prevista dall'art. 13 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs. 165/2001 *“al fine di tener conto dell'esperienza e delle professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C al CCNL”*.

Si dà atto che tale progressione rientra nel limite dello 0,55% del monte salari 2018 ai sensi dell'art.13, comma 6, del CCNL 2019/2021 (€ 2.804,35).

### **Assunzioni TEMPO DETERMINATO E PARZIALE:**

#### Assunzione a tempo determinato per P.N.R.R.

Eventuale assunzione che si dovesse rendere necessaria per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo con risorse PNRR, la cui spesa è in deroga ai limiti imposti per il lavoro flessibile art.9, comma 28, D.L. 78/2010 e non rileva ai fini dell'art.33 del D.L. 34/2019 e dell'art.1, commi 557 e 562 della L. 296/2006.

Sostituzione, nei limiti consentiti, di posti che si renderanno vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della norma pro tempore vigente ed al Regolamento comunale sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi.

<b>ANNO 2025</b>
------------------

Sostituzione, nei limiti consentiti, di posti che si renderanno vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della norma pro tempore vigente ed al

Per il momento non si effettua alcuna previsione, precisando che ogni valutazione è collegata alla cessazione di personale, tenuto conto altresì del quadro normativo in costante evoluzione.

### **Certificazione del Revisore dei conti**

L'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che l'organo di revisione economico-finanziaria accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'art. 39, L. n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate.

L'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 dispone che l'organo di revisione contabile assevera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, in conseguenza degli atti di assunzione di personale previsti nel piano triennale.

Si dà atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei Conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 15 del 05.09.2023.

### **Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse**

Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:

- modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
- modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

Di seguito gli obiettivi che il Comune di San Giovanni Ilarione intende perseguire:

- a) eventuale mobilità di personale interno, per valorizzazione competenze;
- b) l'Ente intende attivare n. 2 progressioni verticali di carriera, rispettivamente una nel 2023 ed una nel 2024, dall'Area Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione, ex art. 13 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs. 165/2001 *"al fine di tener conto dell'esperienza e delle professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C al CCNL"*.
- c) L'Ente intende potenziare l'attività lavorativa sul territorio del personale esterno aumentando le ore settimanali di un dipendente in part-time, a partire dal mese di settembre 2023, da 18 ore (50% p.t.) a 30 ore settimanali (85% p.t.).