

PIAO 2024 – 2026. PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO
2024-2026 - PIANO ASSUNZIONALE PER L' ANNUALITA' 2024.

Visto l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75, per il quale:

«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.»;

Dato atto dell'emanazione delle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs 165/2001 con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 8 maggio 2018, sulla base delle quali adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento del concetto di dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

Visto il Decreto Legge 30/04/2019 n. 34 (c.d. Decreto Crescita), convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, che, all'art. 33, che ha introdotto una modifica della preesistente disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni prevedendo l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;

Preso atto che, a seguito di intesa in Conferenza Stato-città in data 11 dicembre 2019 e tenuto conto di quanto deliberato dalla Conferenza medesima, in data 30 gennaio 2020, è stato adottato il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno in data 17 marzo 2020 (decreto attuativo) recante “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*” disponendo specificatamente l'entrata in vigore del provvedimento a decorrere dal 20 aprile 2020, in luogo della data del 1° gennaio 2020 come previsto inizialmente, al fine di così regolare meglio il passaggio al nuovo regime;

Dato atto che il decreto attuativo, oltre alla decorrenza del nuovo regime, disciplina i seguenti ambiti:

1. specificazione degli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
2. individuazione delle fasce demografiche e dei relativi valori-soglia;
3. determinazione delle percentuali massime di incremento annuale.

Per quanto riguarda il Comune di Garbagnate Milanese la fascia demografica in cui si situa è quella dei Comuni con popolazione compresa tra i 10.000 e i 59.999 abitanti; il relativo valore soglia di riferimento è del 27,00 %.

Preso atto che il citato Decreto ha previsto che, dati i parametri, i Comuni si possano trovare in una delle tre seguenti situazioni:

- Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia del 27,00%;
- Comuni con elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, ai quali è richiesto di attuare una riduzione del rapporto spesa/entrate (Comuni da 10.000 a 59.000 abitanti – valore soglia superiore 31,00 %);
- Comuni che si collocano tra il valore soglia minore ed il valore soglia maggiore (27,00% > X > 31,00%).

Considerato che le analisi dei dati contabili per le annualità 2022, 2023 e 2024 mostrano una progressiva riduzione annuale del rapporto previsto dall'art. 2 del D.M. 17 marzo 2020;

Atteso che:

- il valore soglia di cui al comma 2 dell'art. 33 del D.L. n. 34 /2019 si è posizionato nell'anno 2023 al 27,03% (rispetto al valore soglia del 27,00% come da tabella 1 di cui all'art. 4 del Decreto Presidenza Consiglio Ministri - Dipartimento Funzione Pubblica del 17/03/2020 (definizione delle capacità assunzionali) ed è presuntivamente calcolato per l'esercizio 2024 al 30,71%,
- l'art. 33, comma 1 del D.L. n. 34 /2019 dispone il conseguimento entro l'anno 2025 del predetto valore soglia (27,00% per Garbagnate Milanese) anche applicando un turn-over inferiore al 100 per cento;

Mentre i Comuni "virtuosi", ovvero quelli che presentano il rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti al di sotto del "valore soglia" più basso per la fascia demografica di appartenenza (tabella 1 art. 4 DPCM 17 marzo 2020), per assunzioni di personale a tempo indeterminato, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato sino ad una spesa sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia individuato nella medesima tabella, i Comuni, come Garbagnate Milanese, che presentano il rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti compreso fra i valori soglia individuati dalla tabella 1 e dalla tabella 3 dell'art. 6 del DPCM 17 marzo 2020 non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Come precisato nella sentenza n. 7/2022/DELCD delle Sezioni Riunite in sede giurisdizionale della Corte dei Conti, solo nel caso in cui le suddette condizioni risultino verificate, l'Ente potrà incrementare la propria spesa di personale, secondo il parametro di cui all'art. 33, co. 1, del D.L. n. 34/2019 e del connesso decreto attuativo.

In caso contrario, per il calcolo delle nuove assunzioni a tempo indeterminato, al fine di evitare "vuoti di vincolo", verranno in rilievo il (persistente) vincolo sul "budget assunzionale" di cui all'art. 3, co. 5 e ss. del D.L. n. 90/2014 ed il (persistente) limite sulla "spesa complessiva" di cui al co. 557-quater, dell'art. 1 della l. n. 296/2006.

In altri termini, l'Ente non potrà applicare le regole assunzionali previste dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e dovrà rifarsi (vedasi disposizione di cui al comma 5-sexies dell'art. 3 del D.L. 24/06/2014, n. 90), data la loro perdurante esistenza nell'ordinamento, alle pregresse regole del turn-over previste dall'art 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014 nonché al tetto di spesa di personale massima ex commi 557 e 562 dell'art. 1 della Legge 29/2006.

In conclusione il Comune di Garbagnate Milanese:

- può applicare un turn-over nella misura del 100% sulla spesa relativa al personale cessato nel quinquennio precedente (art. 3, c. 5, D.L. n. 90/2014),

- può applicare un turn-over nella misura del 100% sulla spesa relativa al personale cessato in corso d'anno, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over (art. 3, c. 5-sexies, D.L. n. 90/2014),

- deve garantire "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 (art. 1, c. 557 L.n. 296/2006),

- deve assicurare il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 che è pari a €. 5.640.575,92 (art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006).

In considerazione del fatto che le economie sulla spesa di personale relativa ai cessati sino all'anno 2023 sono state già utilizzate nelle operazioni di calcolo della capacità assunzionale relativa ad anni precedenti, si utilizza la sola capacità derivante dalla riduzione di spesa di personale per cessazioni in corso d'anno e precisamente:

QUANTITA'	INQUADRAMENTO	DATA CESSAZIONE	RIDUZIONE SPESA	CALCOLO
1	Operatore esperto	10/02/2024	25.695,01	2.335,91 X 11 MENS. (10 MESI + 13^)
1	Istruttore	15/01/2024	34.158,15	2.627,55 X 13 MENS. (12 MESI + 13^)
1	Istruttore P.L.	14/03/2024	30.567,35	2.778,85 X 11 MENS. (10 MESI + 13^)
1	Funzionario	01/08/2024	17.124,60	2.854,10 X 6 MENS. (5 MESI + 13^)
1	Funzionario	01/09/2024	14.270,50	2.854,10 X 5 MENS. (4 MESI + 13^)
TOTALE			121.815,61	

Al fine di garantire la riduzione di spese di personale, si applicheranno capacità assunzionali per Euro 120.000,00.

Si tenga conto, poi, che rispetto all'importo per spesa per il personale pari ad Euro 5.252.826,34 registrato nel conto consuntivo relativo all'esercizio 2023, al netto dell'IRAP, l'importo aggiornato 2024, già comprensivo della spesa per nuove assunzioni (Euro 112.635,00 al netto dell'IRAP) ed integrato con gli aumenti contrattuali imposti per legge (Euro 104.000,00 al netto dell'IRAP), quindi presuntivamente calcolato in Euro 5.083.249,95 (Euro 4.979.249,95 + Euro 104.000,00 – macroaggregato 1), presenterà comunque una riduzione dell'importo a carico dell'Ente in ossequio all'art. 1, c. 557 L.n. 296/2006 ed all'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006.

Detta somma, inoltre, appare sostenibile anche nelle prossime annualità del bilancio previsionale (già ora la previsione è di Euro 4.979.249,95 per anno).

Per quanto sopra è delineabile un piano triennale dei fabbisogni di personale 2024 – 2026 nei seguenti termini:

1. ASSUNZIONI OBBLIGATORIE. QUOTE DI RISERVA

EX ART. 3 L. N. 68/1999

ANNO 2024

Nessuna assunzione prevista

ANNO 2025

Nessuna assunzione prevista

ANNO 2026

Nessuna assunzione prevista

2. ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

CATEGORIE PROTETTE EX ART. 18 L. N. 68/1999

ANNO 2024

Nessuna assunzione prevista

ANNO 2025

Nessuna assunzione prevista

ANNO 2026

Nessuna assunzione prevista

3. ASSUNZIONI CON FORME DI LAVORO FLESSIBILE

ANNO 2024

Nessuna assunzione prevista

ANNO 2025

Nessuna assunzione prevista

ANNO 2026

Nessuna assunzione prevista

4. ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO di cui al D.L. 34/2019 art. 33 comma 2

UNITA'	AREA	PROFILO	ANNO 2024		SPESA in Euro (oneri riflessi compresi)	DECORRENZ A ASSUNZIONE	MODALITA' di SELEZIONE	NOTA
			TIPOLOGIA CONTRATTO	TEMPO				
	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE POLIZIA LOCALE	TEMPO ed INDETERMINA TO	PIENO	13.894,25	01/09/2024	Scorrimento graduatoria concorsuale altro /concorso pubblico	Già previsto nel PTFP 2023/2025 – enteannualità 2023 – procedura in corso

5. ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO di cui all'art. 3, c. 5-sexies, D.L. n. 90/2014

UNITA'	AREA	PROFILO	ANNO 2024		SPESA in Euro (oneri riflessi compresi)	DECORRENZ A ASSUNZIONE	MODALITA' di SELEZIONE	NOTA
			TIPOLOGIA CONTRATTO	TEMPO				
1	FUNZIONARI	FUNZIONARIO DEI SERVIZI SOCIALI	TEMPO ed INDETERMINA TO	PIENO	17.124,60	01/08/2024	Mobilità art. 34-bis D.Lgs. n. 165/2001/ Scorrimento graduatoria concorsuale altro ente /concorso pubblico	
1	FUNZIONARI	FUNZIONARIO TECNICO	TEMPO ed INDETERMINA TO	PIENO	17.124,60	01/08/2024	Mobilità art. 34-bis D.Lgs. n. 165/2001/ Scorrimento graduatoria concorsuale altro ente /concorso pubblico	
2	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE TECNICO	TEMPO ed INDETERMINA TO	PIENO	31.530,60	01/08/2024	Mobilità art. 34-bis D.Lgs. n. 165/2001/ Scorrimento graduatoria concorsuale altro ente /concorso pubblico	
2	OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	TEMPO ed INDETERMINA TO	PIENO	28.030,92	01/08/2024	Mobilità art. 34-bis D.Lgs. n. 165/2001/ Scorrimento graduatoria	

concorsuale
altro ente
/concorso
pubblico

ANNO 2025

Nessuna assunzione prevista

ANNO 2026

Nessuna assunzione prevista

Residuano capacità assunzionali per Euro 26.189,28 (Euro 120.000,00 – Euro 93.810,72)

6. PROGRESSIONI FRA AREE,

di cui art. 13, comma 6, del CCNL Comparto Funzioni Locali triennio 2019 – 2021,

sottoscritto in data 16/11/2022

CATEGORIA	PROFILO	FINANZIAMENTO	MODALITA'	ANNO
FUNZIONARIO	Vice Comandante	0,55% monte salari anno 2018	PROGRESSIONI FRA AREE - art. 13 CCNL 2022	2024 a far data dal 15 febbraio 2024
ISTRUTTORE	Ufficio Polizia Mortuaria	0,55% monte salari anno 2018	PROGRESSIONI FRA AREE - art. 13 CCNL 2022	2024 a far data dal 15 febbraio 2024
ISTRUTTORE	Ufficio Segreteria Amministrativa Unica	0,55% monte salari anno 2018	PROGRESSIONI FRA AREE - art. 13 CCNL 2022	2024 a far data dal 1 agosto 2024
TOTALE FONDO: Euro 18.410,98		TOTALE UTILIZZO 2024: Euro 5.040,70	TOTALE UTILIZZO Triennio 2023 – 2025: Euro 18.078,80	

7. INCREMENTO ORE PART-TIME

UNITA'	AREA	PROFILO	TIPOLOGIA CONTRATTO	SPESA in Euro (oneri riflessi compresi)	DECORRENZA A ASSUNZIONE	MODALITA' di SELEZIONE	NOTA
1	OPERATORI	OPERATORE ESECUTIVO AMMINISTRATIVO	PART-TIME TEMPO INDETERMINATO PASSAGGIO	A2.590,00	01/08/2024		

DA 18 A 25
ORE
SETTIMANALI