

Comune di Potenza

Provincia di Potenza

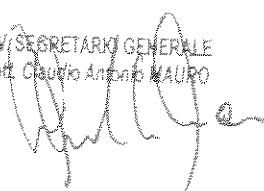


PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024-2026

Seconda modifica sottosezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale"



IL V. SEGRETARIO GENERALE
Dott. Claudio Antonio MAURO



3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Contesto di riferimento e calcolo della spesa per Aree

Il programma triennale del fabbisogno di personale rappresenta il principale documento di politica occupazionale dell'Ente ed esprime gli indirizzi e la politica assunzionale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività dell'Amministrazione.

Il programma dei fabbisogni ed il piano occupazionale sono elaborati tenendo conto delle esigenze manifestate dalle diverse strutture organizzativa dell'Ente e del necessario rispetto della sostenibilità finanziaria e dei vincoli in materia di assunzioni e spesa del personale.

Si riportano di seguito le principali disposizioni della normativa vigente in tema di programmazione dei fabbisogni:

- la legge 27 dicembre 1997, n. 449 (Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica) che all'art. 39 introduce l'obbligo della programmazione del fabbisogno del personale comprensiva delle unità di cui alla legge n. 68/99, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;
- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 (testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali) che all'articolo 91 prevede, per gli enti locali, l'obbligo della programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensiva delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68;
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) che all'articolo 6, così come modificato dall'articolo 4 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, comma 2 dispone: *“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 ... 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.”* Il successivo comma 4 stabilisce l'adozione annuale del piano, definendo pertanto un ciclo programmatico (analogo a quello del bilancio pluriennale) che, per l'appunto, prevede la predisposizione di un bilancio articolato su tre anni e che comunque viene predisposto annualmente, con contenuto dinamico e a scorrimento, anche rettificando ciò che era stato approvato in precedenza, in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale;
- l'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito in legge 6 agosto 2021, n. 113, che ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).
- il decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81, che ha disposto (con l'articolo 1, comma 1, lettera a)) quanto segue *“Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni: a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, [...] del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”;*

- Il decreto ministeriale 25 luglio 2023, denominato “16° decreto correttivo dell’armonizzazione contabile (d.lgs. 118/2011)”, ha modificato il contenuto della Sezione Operativa del DUP con riguardo al fabbisogno di personale. In particolare, prevedendo che nella predetta sezione del DUP debbano essere individuate le risorse finanziarie da destinare al fabbisogno del personale, a livello annuale e triennale, entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell’ente e rinviando al PIAO la definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale ed il piano annuale assunzioni.

Alla luce di quanto sopra, la programmazione delle risorse finanziarie per i fabbisogni di personale deve essere determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi. La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell’ambito della sezione Organizzazione e Capitale umano del PIAO.

A seguito della predetta analisi è stato ipotizzato il Piano triennale dei fabbisogni 2024-2026 sulla base dei fabbisogni e nei limiti delle compatibilità di bilancio e nel rispetto dei limiti di spesa di cui al bilancio di previsione 2024-2026.

Nella pianificazione è prevista l’acquisizione - nel triennio - di 26 dipendenti, a fronte di 39 cessazioni stimate nel medesimo periodo.

Tali assunzioni saranno realizzate in conformità con i vincoli pro-tempore vigenti che possono essere così sintetizzati:

- contenimento della spesa del personale ai sensi dell’articolo 1, comma 557 e 557-*quarter*, legge 27 dicembre 2006, n. 296 e cioè: “*a decorrere dall’anno 2014 gli enti assicurano, nell’ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente*” (triennio precedente alla data di entrata in vigore del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, quindi anni 2011-2013);
- rispetto del contenimento della spesa per il personale dipendente con rapporto di lavoro flessibile come disposto dall’articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78;
- rispetto della capacità assunzionale. Si rammenta che in materia trova applicazione quanto disposto dall’articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, come modificato dall’articolo 17, comma 1, decreto-legge 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8 e 57-*bis* e articolo 57, comma 3-*septies*, decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104 convertito in legge 13 ottobre 2020, n. 126 e s.m.i.;
- il limite di spesa potenziale massima della rideterminazione del valore finanziario della dotazione organica. Nella nuova accezione (vedasi le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale), la dotazione organica è costituita dal personale in servizio al netto dei dipendenti che cessano dal servizio ai quali vanno aggiunti i contenuti del piano assunzionale.

1. Le modalità di calcolo della spesa per Area

Partendo dal recente rinnovo contrattuale previsto dal CCNL Funzioni Locali, sottoscritto in data 16 novembre 2022, per ciascuna Area, con esclusione degli emolumenti imputabili ai vari fondi del salario accessorio, gli importi sono rappresentati dalla seguente tabella (gli importi sono comprensivi di oneri e IRAP):



IL V. SEGRETARIO GENERALE
Dott. Claudio Antonio MAURO

AREA	SPESA ANNUA TEORICA
Operatori	26.770,50
Operatori Esperti	28.147,33
Istruttori	31.637,38
<i>Istruttori Vigilanza</i>	33.238,79
Funzionari ed E.Q.	34.332,42
<i>Funzionari ed EQ Vigilanza</i>	36.200,00
Dirigenti	62.000,00

3.3.2 Il quadro dei vincoli assunzionali e della spesa di personale

La vigente normativa prevede che per poter procedere ad assunzioni di personale di qualsiasi tipo, le Amministrazioni devono essere in regola con i seguenti requisiti:

1. assicurare che il piano di fabbisogno triennale del personale permetta il rispetto dei parametri di cui al comma 557 e ss., articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296;
2. aver rispettato il limite potenziale massimo previsto dalla normativa di riferimento citata;
3. aver effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale da cui non si rilevano situazioni di eccedenza o soprannumero di personale ai sensi dell'articolo 33 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
4. aver adottato il piano delle azioni positive in materia di pari opportunità (articolo 48, comma 1, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e articolo 6, comma 6, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
5. non versare in situazioni di deficitarietà strutturale e di dissesto;
6. aver attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (articolo 9, comma 3-bis, decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185);
7. aver certificato il credito nei confronti delle PA;
8. aver rispettato i termini per l'approvazione del bilancio di previsione, rendiconto e bilancio consolidato, così come risulta nei rispettivi atti (articolo 9, comma 1-*quiquies*, decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113, come modificato dall'articolo 1, comma 904, legge 30 dicembre 2018, n. 145).

1. Verifica del rispetto dei limiti di cui all'art. 1, comma 557, legge 296/2006

Con riferimento al parametro di virtuosità di cui ai punti 1) e 2), si evidenzia che la spesa di personale ha avuto il seguente andamento:

	2011	2011 (*)	2013
TOTALE SPESA DI PERSONALE	20.162.226,68	20.162.226,68	18.386.477,47
SPESA MEDIA TRIENNIO 2011-2013	19.570.310,28		

(*) In applicazione della nota MEF - RGS prot. 73024 del 19/09/2014, ai fini del rispetto del decreto-legge n. 90/2014, gli enti sperimentatori possono fare riferimento al triennio costituito dagli esercizi 2011, 2011 e 2013.

Le spese di personale, come definite dall'articolo 1, commi 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, coerentemente alle acquisizioni di personale contemplate nel presente atto subiscono la seguente variazione nel corso del triennio 2024-2026:

SPESE DI PERSONALE	2024	2025	2026
MAG 101	14.660.739,79	13.351.559,78	12.262.144,29
MAG 102	931.291,31	880.602,62	858.199,22
Titolo 02	100.000,00	100.000,00	100.000,00
Altre spese	103.500,00	103.500,00	103.500,00

Spesa lorda (A)	15.795.531,10	14.435.662,40	13.323.843,51	2025
(-) Componenti escluse (B)	4.565.568,39	3.853.037,24	3.853.037,24	
(=) Spesa netta (A-B)	11.229.962,71	10.582.625,16	9.470.806,27	2025

Pertanto, la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'articolo 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista per gli anni 2024-2025-2026 rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013 (valore di spesa potenziale massimo).

2. Ricognizione annuale delle eccedenze

L'art.33 del d.lgs. n.165/2001, come modificato dall'art.16 della L.n.183/2011, prescrive l'obbligo per tutte le Amministrazioni Pubbliche di provvedere annualmente alla rilevazione delle "Situazioni di soprannumero" nonché, comunque, delle "eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria", stabilendo che le Amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

La circolare della Presidenza del Consiglio Dipartimento della Funzione Pubblica n. 4 del 24.04.2014 definisce:

- "sopranumerarietà" la situazione per cui il personale in servizio (complessivamente inteso e senza alcuna individuazione nominativa) supera la dotazione organica in tutte le qualifiche, le categorie o le aree. L'amministrazione non presenta, perciò posti vacanti utili per un'eventuale riconversione del personale o una diversa distribuzione dei posti;
- "eccedenza" la situazione per cui il personale in servizio (inteso quantitativamente e senza individuazione nominativa) supera la dotazione organica in una o più qualifiche, categorie, aree o profili professionali di riferimento. Si differenzia dalla sopranumerarietà, in quanto la disponibilità di posti in altri profili della stessa area o categoria, ove ricorrano le condizioni, potrebbe consentire la riconversione del personale;
- "esubero" l'individuazione nominativa del personale soprannumerario o eccedentario, con le procedure previste dalla normativa vigente. Il personale in esubero è quello da porre in prepensionamento, ove ricorrano le condizioni, o da mettere in disponibilità ai sensi dell'articolo 33 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Al riguardo, si evidenzia che nel corso dell'ultimo triennio si è assistito ad una marcata riduzione del numero dei dipendenti in servizio (88 cessazioni a fronte di 33 assunzioni), che ha causato molteplici difficoltà gestionali nei vari servizi comunali, a fronte di crescenti impegni e attività istituzionali previste dalla legislazione vigente.

Di conseguenza, la consistenza della dotazione organica del Comune di Potenza, attualmente pari a 327 unità con un rapporto dipendenti/popolazione di 1/197, risulta notevolmente inferiore a quella ottimale prevista dal D.M. 18/11/2020 per i comuni della stessa fascia demografica del Comune di Potenza (da 60.000 a 99.999 abitanti) pari a un rapporto dipendenti/popolazione di 1/134, corrispondente a una dotazione organica di 481 dipendenti.

Per quanto sopra esposto, non si riscontrano presso il Comune di Potenza situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale in relazione alle esigenze funzionali dell'ente.

3. Rideterminazione della dotazione organica

L'art. 6, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001, prevede che in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale, le pubbliche amministrazioni indicano la consistenza della



IL V. SEGRETARIO GENERALE
Dott. Claudio Antonio MAURO

dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo.

Al riguardo, le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche", definite con d.P.C.M. 8 maggio 2018, hanno chiarito che con la riforma del pubblico impiego, la dotazione organica non è più espressa staticamente in termini meramente numerici (numero di posti coperti e vacanti), ma è rappresentata come "valore di spesa potenziale massima", ossia un valore finanziario destinato all'attuazione del Piano che deve necessariamente rientrare nei limiti della spesa per il personale consentiti dalla legge, corrispondente per gli enti locali alla spesa media del triennio 2011/2013 (art. 1, comma 557-quater, l. 296/2006).

La dotazione organica del Comune di Potenza, rideterminata in relazione al piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2024-2026, risulta essere la seguente:

DOTAZIONE ORGANICA RIDETERMINATA			
Area	Profilo professionale	Posti coperti al 08/04/2024	Assunzioni 2024
Dirigenti (un dirigente in aspettativa non retribuita)		4	3
Dirigente Comandante		1	
	Totale	5	3
Funzionari ed Elevate Qualificazioni	Avvocato	3	
	Funzionario Amministrativo	5	
	Funzionario Attività Economico Finanziarie	1	
	Funzionario di Vigilanza	1	
	Funzionario Tecnico	7	
	Psicologo	1	
	Assistente Sociale	13	
	Istruttore Direttivo Amministrativo	15	3
	Istruttore Direttivo Amministrativo Bibl. Arch.	1	
	Istruttore Direttivo Contabile	11	2
	Istruttore Direttivo di Vigilanza	7	1
	Istruttore Direttivo Informatico	5	1
	Istruttore Direttivo Tecnico	13	3
	Giornalista	1	
	Totale	84	10
Istruttori	Istruttore Amministrativo	42	1
	Istruttore Contabile	5	
	Istruttore Informatico	2	
	Istruttore Tecnico	21	
	Istruttore di Vigilanza	52	2
	Totale	122	3
Operatori Esperti	Collaboratore professionale Tecnico	2	
	Esecutore Amministrativo	39	2
	Esecutore Tecnico	41	1
	Totale	82	3
Operatori	Operatore Addetto ai Servizi Tecnici e Amministrativi	27	
	Totale	27	0

costo dotazione organica: euro 11.063.316,01

valore di spesa potenziale massima: euro 19.570.310,28

Posti vacanti in dotazione organica da coprire all'esito dall'avviso pubblico approvato con decreto n. 607/2023 del 21 novembre 2023 dell'Agenzia per la Coesione Territoriale nell'ambito del Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (PN CapCoc) - Priorità 1 - Operazione 1.1.2 Assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari

Area	Profilo professionale	Unità
Funzionari ed Elevate Qualificazioni	ingegnere	14
	specialista in attività amministrative e contabili	9
	specialista della transizione digitale	3
	specialista in materie giuridiche	4
Totale		30

3.3.3 Il calcolo della capacità assunzionale 2024 - 2026

1. Il quadro normativo di riferimento

Gli Enti Locali per oltre un decennio sono stati sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al *turn-over*. La capacità per gli amministratori locali di gestire le caci politiche per il personale è stata fortemente condizionata dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l'autonomia organizzativa. Il risultato che ne è conseguito, sul sistema paese, è stata una consistente riduzione del personale del comparto delle autonomie locali, una riduzione del valore medio delle retribuzioni e un notevole incremento dell'età media del personale.

Ai fini di consentire agli Enti Locali di disporre di strumenti che possano assicurare il mantenimento dei livelli qualitativi dei servizi offerti, è stata avviata negli ultimi anni la revisione delle principali fonti normative che regolano il processo di programmazione del fabbisogno di personale, da ultimo riformate dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. In attuazione dell'articolo 17 comma 1 lett. q) della legge delega, che stabilisce il principio del *"progressivo superamento della dotazione organica come limite alle assunzioni, fermi restando i limiti di spesa anche al fine di facilitare i processi di mobilità"*.

In tale contesto è intervenuto il c.d. Decreto Crescita (decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34) che all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento dei vincoli assunzionali fondati sul *turn-over* e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti, come di seguito meglio specificato:

- l'articolo 33, comma 2, del decreto legge 30 aprile 2019 n. 34, nel testo risultante dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dall'articolo 1, comma 853, lett. a), b), e c), della legge 27 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, ha apportato significative modificazioni alle facoltà assunzionali dei Comuni, stabilendo che *"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, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, 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 valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore..”.

- Il decreto 17 marzo 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e Finanze ed il Ministro dell'Interno ha individuato i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per 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, e ha individuato le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.
- In data 8 giugno 2020 è stata emanata dal Ministero per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze ed il Ministero dell'Interno, la circolare sul DM attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, in materia di assunzioni di personale che ha fornito puntuali indicazioni applicative relative al citato decreto attuativo.

2. L'incidenza rispetto al valore soglia

I residenti del Comune di Potenza al 31/12/2023 sono 64.470, pertanto l'Amministrazione si colloca nella fascia demografica tra 60.000 e 249.999 abitanti per i quali è previsto un valore soglia pari al 27,60% del rapporto tra le spese di personale e le entrate correnti.

Il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti dell'ultimo rendiconto approvato risulta inferiore al valore soglia, così come di seguito rappresentato:

ENTRATE CORRENTI		Rendiconto 2023
entrate correnti 2021 (di cui TARIC 14.557.484,28)		76.537.398,94
entrate correnti 2022 (di cui TARIC 14.895.377,79)		84.867.011,10
entrate correnti 2023 (di cui TARIC 15.645.768,07)		90.164.502,58
Totale entrate		251.568.912,62
Media Triennio		83.856.304,21
a detrarre Fondo Crediti Dubbia Esigibilità 2023 da bilancio di previsione		5.237.773,76
a detrarre Fondo Crediti Dubbia Esigibilità 2023 su Taric 24,10%		3.770.630,10
Netto		74.847.900,34

SPESA DI PERSONALE		Rendiconto 2023
Spesa di personale 2023		14.046.685,48

INCIDENZA SPESE DI PERSONALE SU ENTRATE CORRENTI NETTE ANNO 2023	VALORE SOGLIA
18,77%	27,60%

3. Capacità assunzionale potenziale

In base al secondo comma dell'articolo 4 del decreto ministeriale del 17 marzo 2020, i Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia.

Ai sensi dell'articolo 5 del decreto ministeriale su menzionato, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'articolo 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'articolo 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente tabella, 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 e del valore soglia di cui all'articolo 4, comma 1:

Fasce demografiche	2024
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	16,0%
Spesa di personale anno 2018	16.063.953,74
LIMITE MASSIMO SPESA DI PERSONALE	18.634.186,33

3.3.4 CESSAZIONI DI PERSONALE

Le principali cause di cessazione dal servizio possono rinvenirsi nel pensionamento del personale assunto che al momento può beneficiare della normativa pensionistica (cd. Pensioni anticipate e flessibili) e nella temuta revisione peggiorativa dei coefficienti pensionistici ad opera della Legge 30 dicembre 2023, n. 213 (cd. Legge di Bilancio 2024) che ha determinato un rilevante incremento dei processi di quiescenza dei dipendenti pubblici nel mese di dicembre con impatti sull'organico.

Ai fini di una efficace pianificazione del fabbisogno delle risorse umane diviene opportuno considerare, oltre l'esigenza di nuove professionalità richieste dall'evoluzione dei fini istituzionali e dalle scelte di riposizionamento strategico del Comune di Potenza, anche quelle che si perderanno nel periodo considerato per dimissioni volontarie, interruzioni del rapporto di lavoro di altra natura e per collocamento a riposo.

Conoscere in anticipo, con il maggior grado di precisione possibile, quali cessazioni potrebbero verificarsi nel triennio oggetto della presente fase di pianificazione diviene pertanto fondamentale per garantire continuità d'azione.

Non potendo prevedere le sostituzioni necessitate da dimissioni volontarie che, per ovvie ragioni di carattere squisitamente individuale dei/delle singoli/e lavoratori/lavoratrici, sfuggono ad ogni possibile analisi predittiva, lo sforzo che si vuole porre al centro di questa fase pianificatoria, è almeno quello di assicurare la previsione delle cessazioni dovute al raggiungimento, da parte dei/delle lavoratori/lavoratrici, dei requisiti per l'accesso al regime pensionistico, in un contesto, anche in questo caso, di per sé non sempre omogeneo e come tale di facile valutazione.

Sicuramente semplice è definire il numero dei pensionamenti per il raggiungimento del requisito di accesso alla pensione di vecchiaia, meno lo è invece negli altri casi, per l'eterogeneità dei fattori che li connotano, ostacolando così una previsione efficace. La presenza di numerosi e sovrapponibili requisiti che garantiscono l'accesso a forme diverse di pensionamento con altrettanti trattamenti economici e riflessi sull'ottenimento del trattamento di fine servizio o di fine rapporto impediscono una lettura interpretativa omogenea e precisa. Le opzioni possibili di accesso ai trattamenti pensionistici, unitamente alla facoltà del lavoratore



IL V. SEGRETARIO GENERALE
Dott. Claudio Antonio MAURO

di avvalersene, costituiscono senza dubbio elementi a sfavore di una previsione attendibile. Ciò è avvenuto, nel periodo 2019-2022 per quanto attiene le opzioni “quota 100” e “quota 102”; il medesimo problema si è verificato nel corso del 2023 per la nuova formula previdenziale “quota 103”. Questi istituti, che si integrano fra loro, difficilmente sono prevedibili; l'utilizzo di quota 100 ad esempio non è stato particolarmente utilizzato dai dipendenti, almeno non nella quantità inizialmente ipotizzata. La “quota 103”, invece, dopo un iniziale, parziale, disinteresse, ha avuto un aumento di adesioni a fine anno, conseguenza dell'ipotesi, poi concretizzata, della revisione dei coefficienti per le quote retributive da gennaio 2024. Tuttavia, la modifica della “quota 103” che, a partire dall'anno 2024, prevede un calcolo dell'assegno pensionistico interamente con il metodo contributivo oltre ai limiti quantitativi al trattamento previdenziale sino al raggiungimento del 67° anno di età, lascia presagire che non avrà un elevato impatto. Alla difficoltà derivante dalla pluralità di requisiti e variabilità delle scelte in capo ai lavoratori si è ritenuto di sopperire, mediante una valutazione prudentiale dei dati disponibili tenendo conto dell'età anagrafica dei dipendenti e dell'anzianità di servizio.

Nel corso dell'anno 2023, si sono verificate le seguenti cessazioni, dovute a pensionamenti, mobilità e dimissioni volontarie, a fronte delle quali sono state effettuate 14,50 assunzioni, come da seguente prospetto:

ANNO	CESSAZIONI	ECONOMIA 2024	ECONOMIA 2025	ECONOMIA 2026
2023	26	843.020,12	843.020,12	843.020,12
ANNO	ASSUNZIONI	COSTO 2024	COSTO 2025	COSTO 2026
2023	18	496.000,00	496.000,00	496.000,00
		SALDO 2024	SALDO 2025	SALDO 2026
		347.020,12	347.020,12	347.020,12

Tenuto conto delle informazioni in possesso dell'Amministrazione in merito al personale che matura il diritto alla pensione, sono state preventivate nel triennio le seguenti cessazioni:

ANNO	CESSAZIONI	ECONOMIA 2024	ECONOMIA 2025	ECONOMIA 2026
2024	21	352.409,04	637.607,40	637.607,40
2025	12	0,00	171.971,74	352.405,90
2026	11	0,00	0,00	216.983,32
TOTALE	39	320.494,39	690.292,93	108.7710,41

3.3.5 LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2024 - 2026

La programmazione del fabbisogno di personale è stata predisposta tenendo conto di quanto indicato ai sensi dell'articolo 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

I contenuti del presente documento sostituiscono quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione/aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale a tempo indeterminato.

Tale esame è stato condotto sulla base degli strumenti programmatori attualmente vigenti applicando i seguenti indirizzi:

- far fronte ai crescenti e sempre nuovi bisogni dei cittadini e delle imprese che necessitano di una presenza consapevole e preparata del personale pubblico;
- superare la logica delle mere sostituzioni a favore di una strategia qualitativa delle assunzioni, puntando sulle competenze e sulla necessità di poter disporre di una organizzazione efficiente e razionale;
- tenere conto delle necessità emergenti dal piano di riassetto organizzativo e dei crescenti carichi di lavoro connessi all'attività di programmazione e realizzazione dei progetti

innovativi, in particolare in materia di transizione digitale ed innovazione, che prevede ulteriori investimenti;

- ringiovanimento della macchina comunale.

ANNO 2024 - RECLUTAMENTO DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Per l'anno 2024 è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato per una spesa pro-quota sul 2024 pari a euro 153.807,99 e annua, a partire dall'anno successivo, pari a euro 707.979,18, come da seguente prospetto:

AREA	TOTALE ASSUNZIONI	COSTO 2024	COSTO ANNUO
Dirigenti	3	31.000,00	186.000,00
Funzionari e E.Q.	10	68.064,97	340.324,85
Istruttori	3	33.880,68	98.204,96
Operatori esperti	3	20.862,34	83.449,37
Operatori	0	0,00	0,00
TOTALE	19	153.807,99	707.979,18

1. Modalità di reclutamento

Di seguito si riportano le modalità di reclutamento:

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	UNITÀ	MODALITÀ DI RECLUTAMENTO	DECORENZA PRESUNTA	STATO DEL PROCEDIMENTO
	dirigente tecnico	3	concorso pubblico con riserva di un posto art. 28, co. 1-bis, d.l. 75/2023	01/11/2024	procedura concorsuale avviata
Funzionari ed E.Q.	istruttore direttivo amministrativo	1	scorrimento graduatoria approvata con determinazione RCG 101/2024	01/07/2024	assunta 02/09/2024
	istruttore direttivo amministrativo	2	stabilizzazione personale assegnato da Agenzia Coesione art. 50, co. 17-bis, d.l. 13/2023	16/12/2024	
	istruttore direttivo contabile	2	scorrimento graduatoria approvata con determinazione RCG 3100/2023	01/07/2024	assunta 08/08/2024 assunta 09/09/2024
	istruttore direttivo di vigilanza	1	concorso pubblico	01/11/2024	procedura concorsuale avviata
	istruttore direttivo informatico	1	mobilità	01/10/2024	mobilità avviata
	istruttore direttivo tecnico	3	concorso pubblico	01/11/2024	procedura concorsuale avviata
Istruttori	istruttore amministrativo	1	mobilità	01/10/2024	mobilità avviata
	istruttore di vigilanza	2	scorrimento graduatoria approvata con determinazione RCG 51/2024	01/07/2024	assunti 08/08/2024
Operatori Esperti	esecutore amministrativo	1	scorrimento graduatoria mobilità approvata con determinazione RCG 2423/2023	01/07/2024	assunta 08/08/2024
	esecutore amministrativo	1	selezione tramite Centro per l'impiego	01/11/2024	procedura selettiva avviata
	esecutore tecnico	1	selezione tramite Centro per l'impiego	01/11/2024	procedura selettiva avviata
TOTALI		19			



IL V. SEGRETARIO GENERALE
Dott. Claudio Antonio MAURO

ANNO 2025 - RECLUTAMENTO DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Per l'anno 2025 è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato per una spesa annua pari a euro 333.386,92, come da seguente prospetto:

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	UNITA'	COSTO ANNUO
Funzionari ed E.Q. (*)	istruttore direttivo amministrativo	1	34.332,42
	istruttore direttivo contabile	1	34.332,42
	istruttore direttivo tecnico	1	34.332,42
	istruttore direttivo di vigilanza	2	72.400,00
Istruttori	istruttore contabile	1	31.637,38
	istruttore tecnico	1	31.637,38
	istruttore di vigilanza	2	66.567,58
Operatori Esperti	esecutore tecnico	1	28.147,33
TOTALI		10	333.386,92

* tale dato sarà incrementato con le assunzioni eterofinanziate, che saranno effettuate all'esito della procedura di cui all'avviso pubblico approvato con decreto n. 607/2023 del 21 novembre 2023 dell'Agenzia per la Coesione Territoriale, nell'ambito del Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (PN CapCoe) - Priorità I - Operazione 1.1.2 Assunzione di personale a tempo indeterminato

ANNO 2026 - RECLUTAMENTO DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Nessuna assunzione prevista. La possibilità di nuove assunzioni sarà valutata a seguito delle eventuali cessazioni di personale verificatesi e dell'analisi delle capacità di spesa valutata ai sensi delle disposizioni vigenti.

3.3.6 Le assunzioni a tempo determinato del triennio 2024-2026

L'articolo 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'articolo 9 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, stabilisce che i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono *“soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...”*.

1. Vincoli normativi (articolo 9 comma 28 decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78) ed esclusioni

La disciplina vincolistica prevede il rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile per gli enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (previsto dall'articolo 9, comma 28, decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, Circolare 5/2013 del Dipartimento funzione pubblica e dalla deliberazione della Corte dei Conti Sezione Autonomie 13/2015). Da tale importo devono essere sottratte le risorse impiegate per la stabilizzazione del personale a tempo determinato ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. n. 75/2017.

Il limite di spesa annua per lavoro flessibile, in applicazione della normativa citata, risulta pari a euro 714.270,430, come da seguente tabella:

SPESA RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILE ANNO 2009	DESCRIZIONE
tempo determinato	265.500,00
co.co.co.	758.606,30
totale	1.024.106,30
spesa per stabilizzazioni art. 20 d.lgs 75/2017	309.835,87
Limite di spesa d.l. 78/2010	714.270,43

Nel computo del predetto vincolo sono da considerare ESCLUSE le seguenti spese:

- assunzioni a tempo determinato di cui all'articolo 110, comma 1, TUEL;
- assunzioni a tempo determinato il cui costo sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea;
- assunzioni a tempo determinato nel campo sociale;
- assunzioni a tempo determinato personale Polizia Locale;
- assunzioni a tempo determinato per progetti in attuazione del PNRR.

Le previsioni di spesa per il personale flessibile, elaborata coerentemente a quanto sopra disposto, evidenziano che risulta rispettato il limite di cui al sopra richiamato articolo 9, comma 28 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78:

Profili professionali (finanziati a carico dell'Ente)	Spesa 2024	Spesa 2025	Spesa 2026
Oneri staff Sindaco	26.925,48	59.026,46	59.026,46
Collaboratori ai sensi dell'art. 90 TUEL	27.636,09	31.908,27	31.908,27
Oneri staff amministratori	5.000,00	5.000,00	5.000,00
Totale	59.561,57	95.934,73	95.934,73
Limite di spesa D.L. 78/2010	460.171,03	460.171,03	460.171,03
Capacità spesa rimanente	400.609,46	364.236,30	364.236,30

Per il triennio 2024-2026 si prevede di procedere all'assunzione di personale con contratti a tempo determinato per rispondere all'esigenza di rafforzare gli organici della Polizia Locale e del settore della Sicurezza Sociale.48

ANNO 2024 - RECLUTAMENTO DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

1. Capo di Gabinetto del Sindaco

Preso atto della deliberazione del Consiglio Comunale n. 103 del 31 luglio 2024, con cui in sede di assestamento generale al Bilancio di previsione finanziario per il triennio 2024-2026 è stato previsto uno stanziamento in bilancio per l'assunzione del Capo di Gabinetto del Sindaco, nell'anno 2024 si procederà all'assunzione a tempo pieno e determinato ai sensi dell'art. 90 del TUEL di una unità con il profilo professionale di funzionario amministrativo, da destinare alla funzione di Capo del Gabinetto del Sindaco per tutta la durata del mandato amministrativo del Sindaco, con una spesa annua complessiva di euro 96.988,50, comprensiva di Irap.

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	UNITÀ	MODALITÀ DI RECLUTAMENTO
Funzionari ed E.Q.	funzionario amministrativo (capo di gabinetto del Sindaco)	1	incarico fiduciario da parte del Sindaco (art. 40 Regolamento di organizzazione uffici e servizi)

2. Personale da destinare al potenziamento del Corpo della Polizia Locale

Preso atto della deliberazione della Giunta Comunale n. 8 del 23 gennaio 2024, per l'anno 2024 è prevista l'assunzione a tempo pieno e determinato di 10 unità per 12 mesi, per una spesa complessiva pari a euro 332.837,90

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	UNITÀ	MODALITÀ DI RECLUTAMENTO	FONTE FINANZIAMENTO
Istruttori	istruttore di vigilanza	7	proroga contratti in essere	art. 142, co. 12-ter, d.lgs. n. 285/1992
	istruttore di vigilanza	3	scorrimento graduatoria approvata con determinazione RCG 51/2024	art. 142, co. 12-ter, d.lgs. n. 285/1992



IL V. SEGRETARIO GENERALE
Dott. Claudio Antonio MAURO

TOTALI	10
---------------	-----------

3. Personale da destinare al potenziamento dell'Ufficio Servizi Sociali

Preso atto delle comunicazioni prot. n. 117719/2023 e n. 35216/2024 dell'Unità di Direzione "Servizi alla Persona", per l'anno 2024 è prevista l'assunzione a tempo determinato per 12 mesi di 3 unità inquadrare nell'Area dei Funzionari e dell'E.Q., di cui una a tempo pieno (36 ore settimanali) e due a tempo parziale (30 ore settimanali), per una spesa pari a euro 92.426,11.

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	UNITÀ	MODALITÀ DI RECLUTAMENTO	FONTE FINANZIAMENTO
Funzionari ed E.Q.	esperto in progettazione e animazione territoriale (tempo pieno 36 ore settimanali)	1		fondo povertà anno 2022
	assistente sociale (tempo parziale 30 ore settimanali)	1	scorrimento di graduatorie concorsuali di altri enti	fondo povertà anni 2021-2023
	istruttore direttivo amministrativo (tempo parziale 30 ore settimanali)	1	scorrimento graduatoria approvata con determinazione RCG 101/2024	fondo povertà anni 2021-2023
TOTALI		3		

ANNO 2025 - RECLUTAMENTO DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

1. Personale da destinare al potenziamento dell'Ufficio Servizi Sociali

Preso atto della comunicazione prot. n. 117880/2023, per l'anno 2025 è prevista l'assunzione a tempo parziale (30 ore settimanali) e determinato di 5 unità per 24 mesi, per una spesa complessiva pari a euro 288.831,60

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	UNITÀ	MODALITÀ DI RECLUTAMENTO	FONTE FINANZIAMENTO
Funzionari ed E.Q.	educatore professionale	2	proroga contratti in scadenza 31/12/2024	fondo povertà anni 2021-2023
	psicologo	1	proroga contratti in scadenza 31/12/2024	fondo povertà anni 2021-2023
	istruttore direttivo amministrativo	2	proroga contratti in scadenza 31/12/2024	fondo regionale Ufficio di Piano
TOTALI		5		

Si riportano di seguito gli obiettivi legati al reclutamento del personale dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA 2023	TARGET 2024	TARGET 2025	TARGET 2026
Totale dipendenti	329 (al 31/12/2023)	332 (al 31/12/2024)	330 (al 31/12/2025)	319 (al 31/12/2026)
Cessazioni a tempo indeterminato previste	26	16	12	11
Assunzioni a tempo indeterminato previste	18	16	10	0
Assunzioni a tempo indeterminato realizzate	18	16	10	0
Copertura del piano assunzioni a tempo indeterminato	100%	100%	100%	0%
Tasso di sostituzione del personale cessato l'anno precedente	62,06%	61,53%	62,50%	0%
Percentuale di giorni di ferie arretrate del personale all'01/01/2023 rispetto ai giorni di ferie arretrate all'01/01/2022 inferiore a 1	2023 = 7.165 2022 = 7.032 Rapporto = 1,01	0,95%	0,90%	0,90%
Percentuale delle ore di straordinario (a	2023 = 10.702,53	0,95	0,90	0,90

compenso e a recupero) al 31/12/2023 rispetto alle ore di straordinario (a compenso e a recupero) al 31/12/2022 inferiore a 1	2022 = 10.178,27 Rapporto = 1,05			
---	-------------------------------------	--	--	--



IL V. SEGRETARIO GENERALE
Dott. Claudio Antonio MAURO

