

**PROGRAMMAZIONE
TRIENNALE DEL
FABBISOGNO DI
PERSONALE
2024 - 2026**

Premessa

L'art. 91, co. 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, prevede che gli Enti locali adeguino i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale con riferimento ai tetti di spesa previsti dalla normativa.

Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 34 del 18.07.2023 è stato approvato l'ultimo aggiornamento al Programma triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2023-2025.

Quadro normativo

Il Programma triennale del fabbisogno di personale attualmente si inserisce nel seguente contesto normativo:

- l'art. 39 della Legge 27.12.1997, n. 449 prevede che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 02.04.1968, n. 482;
- l'art. 91, co. 2, del D.Lgs. 267/2000, stabilisce che gli Enti Locali programmino le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale;
- il D.Lgs. n. 165/2001, in particolare l'art. 6, commi 4 e 6, così come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 entrato in vigore il 22 giugno 2017, dispone:
 - al comma 4 “[...] *Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*”;
 - al comma 6 “*Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.*”;
- l'art. 1, co. 562, della Legge n. 296/2006 e s.m.i. ai sensi del quale “*Per gli Enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle Amministrazioni e dell'Irap, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente dell'anno 2008. [...]*”;
- il D.Lgs. 27.10.2009 n. 150 e s.m.i.;
- il D.L. n. 78/2010, convertito in Legge n. 122/2010, che introduce, a decorrere dall'01.01.2011, rilevanti limiti e divieti alle assunzioni di personale; in particolare l'art. 14, comma 9, che ha riformato l'art. 76, comma 7, del D.L. n. 112/2008 (convertito in Legge n. 133/2008) e successive disposizioni impartite dal D.L. n. 98/2011, convertito in Legge n. 111/2011;
- l'art. 3 del D.L. 24.06.2014 n. 90, convertito con modificazioni dalla L. 11.08.2014 n. 114, ed in particolare il comma 5-sexies, così come integrato dal D.L. 27.01.2022, n. 4, convertito con modificazioni dalla L. 28.03.2022, n. 25, ai sensi del quale “*Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over. Le disposizioni di cui al periodo precedente si applicano, per il triennio 2022-2024, limitatamente agli enti territoriali non soggetti alla disciplina assunzionale di cui all'art. 33 del D.L. 30.04.2019 n. 34, convertito, con modificazioni, dalla L.28.06.2019 n. 58.*”;
- l'art. 1 co. 200 della L. 27.12.2017, n. 205, come così modificato dall'art. 13, comma 1-ter, D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 marzo 2019, n. 26, che così recita “*Al fine di garantire il servizio sociale professionale come funzione fondamentale dei comuni, secondo quanto stabilito dall'articolo 14, comma 27, lettera g), del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e, contestualmente, i servizi di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 147, a valere e nei limiti della metà delle risorse*

di cui all'articolo 7, comma 3, del medesimo decreto legislativo attribuite a ciascun ambito territoriale, possono essere effettuate assunzioni di assistenti sociali con rapporto di lavoro a tempo determinato, fermo restando il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 9, comma 28, del citato decreto-legge n. 78 del 2010, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122 del 2010, e all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.”;

- il D.M. della Funzione Pubblica dell’08.05.2018 (G.U. Serie Generale n. 173 del 27.07.2018) recante “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche” il quale sancisce il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, considerato strumento rigido e inadeguato a rispondere alle necessità di flessibilità e maggiore efficienza delle P.A., trasformandolo in quello di spesa potenziale massima sostenibile e non valicabile, imposta come vincolo esterno dalla legge o da altre fonti, in relazione ai rispettivi ordinamenti;
- l’art. 6 del D.L. n. 80/2021 e s.m.i. rubricato “Piano integrato di attività e organizzazione”;
- il D.P.R. 24 giugno 2022 n. 81, con il quale sono stati individuati gli adempimenti relativi ai piani soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO;
- il D.M. 30 giugno 2022 n. 132, con il quale è stato adottato lo schema PIAO-tipo per le pubbliche amministrazioni, definendo modalità semplificate per la definizione del PIAO per gli enti con meno di 50 dipendenti;
- il CCNL 2019/2021 Comparto Funzioni Locali ed in particolare il Titolo III – Capo I, relativo al nuovo sistema di classificazione del personale.

Risorse umane

AREA	Dotazione organica storica	Fabbisogno di personale 2024
Dirigente	1	1
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Cat. D)	34	34
Area degli Istruttori (ex Cat. C)	8	7
Area degli Operatori esperti (ex Cat. B)	3	2
TOTALI	46	44

AREA	Posti coperti al 31.12.2019	Posti coperti al 31.12.2020	Posti coperti al 31.12.2021	Posti coperti al 31.12.2022	Posti coperti al 01.12.2023
Dirigente	1 (*)	1 (*)	1 (*)	1 (*)	1 (*)
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	30	29	27	30	31
Area degli Istruttori	7	9	7	7	6
Area degli Operatori esperti	3	3	2	3	2
TOTALI	41	42	37	41	40

(*) n. 1 Contratto individuale di lavoro subordinato ai sensi dell’art.110 co.1 del D.Lgs. 267/00.

Personale in servizio al 01 dicembre 2023		
A tempo indeterminato		A tempo determinato
n. 40		n.4
Contratto tempo pieno	Contratto part time	Contratto tempo pieno
35	5	n. 2 Assistenti Sociali n. 2 Educatori Professionali finanziamento Fondo Povertà

Rilevazione annuale delle eccedenze

Così come deliberato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 48 del 12.12.2023 ad oggetto: “Ricognizione delle eccedenze di personale anno 2024” l’attuale struttura dell’Ente non presenta né dipendenti né dirigenti in soprannumero o in eccedenza e pertanto non devono essere avviate le procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti o dirigenti.

Adozione del piano delle azioni positive

Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.47 del 12.12.2023 è stato approvato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2024 – 2026.

Sintesi assunzioni e cessazioni periodo 2017/2023

A fronte di 26 cessazioni nel periodo 2017/2023, articolate secondo le seguenti categorie:

Area	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Tot.	Tot. complessivo
Dirigente	1	0	0	0	0	0	0	1	26
Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	0	3	1	4	3	0	0	11	
Istruttori	0	2	1	1	2	2	3	10	
Operatori esperti	1	0	0	0	1	0	1	3	

al 01.12.2023, nel periodo dal 2018 al 2023 sono state effettuate 19 assunzioni a tempo pieno ed indeterminato, mentre nel 2022 una riammissione in servizio ai sensi dell’art. 20, co. 10, del CCNL 2016/2018 Funzioni Locali ed una progressione verticale ai sensi dell’art. 22, co. 15, del D.Lgs. 75/2017, articolare secondo le seguenti categorie:

Area	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Tot.	Tot. complessivo
Dirigente	0(*)	0(*)	0(*)	0(*)	0(*)	0	0	21
Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	1	1	3	1	3(**)	1	10	
Istruttori	1	1	4	0	2(***)	2	10	
Operatori esperti	0	0	0	0	1	0	1	

(*) Il posto da dirigente è coperto con un incarico a dipendente ai sensi dell’art. 110 del D.Lgs. 267/00

(**) n. 1 progressione verticale da cat. C a cat. D , ai sensi dell’art. 22, co. 15, del D.Lgs. 75/2017

(***) n. 1 riammissione in servizio ai sensi dell’art. 20, co. 10, del CCNL 2016/2018 Funzioni Locali

Piano assunzioni 2024 - 2026

Considerato che la programmazione triennale del fabbisogno di personale deve rispondere alla esigenza di funzionalità e flessibilità della struttura organizzativa al fine di assicurare un ottimale livello qualitativo e quantitativo dei servizi erogati, mantenendo contemporaneamente la spesa entro i limiti compatibili con le risorse disponibili e con i vincoli previsti dalla vigente normativa in materia di personale, s'intende così procedere:

		2024	2025	2026
Cessazioni	Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione (ex cat. D)	0	0	0
	Area degli Istruttori (ex cat. C)	1	0	0
	Area degli Operatori esperti (ex cat. B)	0	0	0
Assunzioni	Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione (ex cat. D)	2	0	0
	Area degli Istruttori (ex cat. C)	2	0	0
	Area degli Operatori esperti (ex cat. B)	1	0	0

		2024	2025	2026
Personale a tempo pieno e determinato	Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione (ex cat. D)	4	3	0

In merito alle assunzioni:

		2024		
	Area	N. posti	Profilo professionale	Modalità di copertura
Assunzioni t.i.	Funzionari ed E.Q.	2	n. 1 Educatore Professionale	Mobilità / Concorso pubblico / Scorrimento graduatorie vigenti / ogni altra procedura idonea per la copertura di detti posti
			n. 1 Assistente Sociale	
	Istruttori	2	n. 2 Istruttori Amministrativo – Contabili	Mobilità / Concorso pubblico / Scorrimento graduatorie vigenti / ogni altra procedura idonea per la copertura di detti posti
	Operatori esperti	1	n. 1 Collaboratore Amministrativo (a tempo parziale 51%)	Avviamento da parte del Centro per l'impiego con chiamata numerica / Convenzioni per l'inserimento lavorativo e ogni altra procedura idonea per la copertura di detto posto
Assunzioni t. d.	Funzionari ed E.Q.	4	n. 2 Assistenti Sociali	Contratto in essere e/o proroga dello stesso / Selezione pubblica / Scorrimento graduatorie vigenti / ogni altra procedura idonea per la copertura di detti posti
			n. 2 Educatori Professionali	

		2025		
	Area	N. posti	Profilo professionale	Modalità di copertura
Assunzioni t.i.	Funzionari ed E.Q.	0		
	Istruttori	0		
	Operatori esperti	0		
Assunzioni t. d.	Funzionari ed E.Q.	4	n. 2 Assistenti Sociali	Contratto in essere e/o proroga dello stesso / Selezione pubblica / Scorrimento graduatorie vigenti / ogni altra procedura idonea per la copertura di detti posti
			n. 1 Educatori Professionali	

2026

Si precisa che al momento attuale non è possibile indicare le ulteriori assunzioni da avviare nell'anno 2026 in quanto tali scelte sono vincolate dalle possibili ulteriori cessazioni di personale, ad oggi non prevedibili, ed alle future disposizioni di legge vigenti, nonché agli assetti organizzativi ed istituzionali futuri.