

Programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale a livello triennale 2025-2027 e annuale 2025.

L'allegato n. 4/1 del D.lgs 118/2011, nel definire il contenuto minimo della Sezione Operativa del Documento unico di programmazione degli Enti Locali (DUP), specifica che questo è costituito, tra l'altro, dalla «programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale», specificando che la Sezione Operativa si struttura in due parti fondamentali, la "Parte 2, contenente la programmazione dettagliata, relativamente all'arco temporale di riferimento del DUP, delle opere pubbliche, del fabbisogno di personale e delle alienazioni e valorizzazioni del patrimonio".

Al fine di quantificare le risorse finanziarie destinate alla realizzazione dei programmi dell'ente, il DUP deve fare necessariamente riferimento alle risorse umane disponibili con riferimento alla struttura organizzativa necessaria per assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi, e alla sua evoluzione nel tempo. Per la sottosezione della Sezione Organizzazione e Capitale umano del PIAO riguardante il piano triennale del fabbisogno del personale, gli Enti Locali pertanto devono fare riferimento alle indicazioni del DUP riguardanti la programmazione triennale dei fabbisogni di personale.

Il D.M. 25 luglio 2023 ed in particolare l'articolo 1, ha apportato modifiche all'allegato 4/1 al D.lgs n. 118/2011 riguardanti la Sezione Operativa del DUP, in particolare il paragrafo 8.2 viene interessato da correzioni con riferimento alle parti riguardanti i precedenti riferimenti alle risorse umane. Viene introdotta la precisazione che *"la programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUP, da destinare ai fabbisogni di personale, è determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle 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 e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e Capitale umano del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113"*.

Alla luce delle intervenute modifiche, è opportuno quindi determinare la programmazione del fabbisogno del personale nel quadro del DUP, in coerenza con il contesto programmatico complessivo e con la capacità finanziaria dell'ente, anche in relazione all'equilibrio pluriennale di bilancio, che si traduce nella definizione del budget assunzionale nel rispetto dei vincoli finanziari. Successivamente, in seno al PIAO, si procederà alla programmazione operativa che potrà soffermarsi sulla disciplina specifica delle procedure assunzionali e della tipologia di figure da assumere.

In tale sede, pertanto, si riportano gli indirizzi strategici e la determinazione della capacità assunzionale in applicazione del DM 17 marzo 2020 e nel rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296.

Limiti di spesa per il personale imposti dalla legge :

A seguito della vigenza del D.M. 17 marzo 2020 si è instaurato un «nuovo regime normativo», che sostituisce completamente «al sistema del turnover e dei resti assunzionali un nuovo sistema, fondato sulla determinazione dinamica della capacità assunzionale, intesa quale sostenibilità finanziaria della spesa da parte dell'ente, così come determinata dai valori soglia individuati distintamente per fasce demografiche dal DM 17/03/2020». Il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato, calcolato ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 sul rapporto tra la media delle entrate correnti dell'ultimo triennio (2021/2023) e la spesa lorda del personale dell'ultimo anno (consuntivo 2023), nel Comune di Scicli appartenente alla fascia demografica f), è pari al 30,54%, così definito:

- spese del personale consuntivo anno 2023: € 6.886.320,33;
- media delle entrate correnti 2021/2022/2023 al netto FCDE € 22.550.114,18;
- Rapporto in percentuale: 30,54%.

Ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, tale valore è compreso tra il valore della soglia di virtuosità (27%) e il valore di rientro della maggiore spesa (31%) e pertanto, nell'anno 2025, l'ente può assumere personale a tempo indeterminato nei limiti del *turn over* disponibile, pur non potendo superare il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti calcolato nell'ultimo rendiconto approvato, pari al 30,54%, 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'art. 4, comma 1.

Il limite di spesa per il personale da applicare nell'anno 2025 può quindi confermarsi nel valore certificato nel rendiconto 2023, pari ad € 6.886.320,33, calcolato come dal seguente prospetto:

		ANNO	VALORE	FASCIA
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		2025		
	Popolazione al 31 dicembre	2023	26.878	f
	Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2023	6.886.320,33 € (I)	
	Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		7.641.034,34 €	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2021		29.678.945,39 €	
	2022		26.599.333,84 €	
	2023		27.031.555,13 €	
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		27.769.944,79 €	
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023	5.219.830,61 €	
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)	22.550.114,18 €	
	Rapporto effettivo fra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)		30,54%
	Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)		27,00%
	Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM.	(e)		31,00%

La capacità assunzionale o, più precisamente, lo spazio finanziario per assunzioni del Comune di Scicli per l'anno 2025, calcolata esclusivamente sulla sostenibilità finanziaria derivante dalle cessazioni intervenute nel corso dell'anno 2024 per la parte non considerata e non conteggiata nel precedente Piano 2024/2026, pertanto è pari ad **€ 289.217,95**.

Si richiama in merito la deliberazione n. 55/2020/PAR della Corte dei Conti sezione regionale di controllo dell'Emilia- Romagna, secondo cui il Comune *"che presenta un rapporto tra media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti e spesa per il personale compreso fra le due soglie di cui al D.M. del 17.03.2020 - potrà coprire anche il turn over al 100% a condizione che lo stesso Comune non incrementi il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato"*. Ed altresì la Deliberazione n. 15/2021/PAR della Corte dei Conti – Sez. Veneto ove si rileva in ordine al c.d. "turn-over" che *"indipendentemente dalla fascia di appartenenza, ciò che deve guidare le procedure di assunzione di personale per gli enti locali (e per quelli territoriali in genere interessati dalle norme di cui all'art. 33), al fine di assicurare un turn over compatibile con l'adempimento della mission istituzionale, è la sostenibilità, in prospettiva futura, degli oneri conseguenti. Ciò al fine di garantire gli equilibri di bilancio presenti e futuri. Ove questo presupposto venga osservato, non appare affatto precluso agli enti di poter utilizzare appieno la propria capacità assunzionale nell'anno successivo alla maturazione, ovvero, qualora la stessa sia cumulata ai resti assunzionali, anche negli anni successivi. In tal caso, però, l'incremento dell'onere da utilizzo delle facoltà residue degli anni precedenti potrà essere giustificato da un incremento delle entrate correnti tale da garantire nell'ambito del rapporto il non superamento del valore soglia di riferimento. In tale ottica, dunque, un ente "intermedio" come quello richiedente il parere – ovvero il cui rapporto, ai sensi dell'art. 33, co. 2, del D.L. n. 34/2019, fra spese di personale (come da ultimo rendiconto) e la media delle entrate correnti nel triennio al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, sia pari a una percentuale compresa fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.03.2020 attuativo dello stesso D.L. n. 34/2019 – potrà effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato eventualmente anche coprendo il turn over al 100% e cumulando i resti assunzionali a condizione che:*

- *non sia superato il valore soglia determinato dal rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto approvato;*
- *l'ente, mediante i propri strumenti di programmazione, abbia ponderato attentamente la sostenibilità dell'onere conseguente alla provvista di personale in un'ottica pluriennale che tenga in debita considerazione il livello delle entrate correnti e il rapporto tra queste e la spesa corrente, assicurando, dunque, stabili equilibri di bilancio anche in chiave prospettica."*

Sintesi aggiornamento Piano assunzionale in termini di costi:

- limite di spesa per il personale da applicare nell'anno 2025: € 6.886.320,33,
- % utilizzo del turn over: 100% cui corrisponde la somma di **€ 289.217,95**, derivante dalle cessazioni anno 2024 non utilizzate nel precedente piano, dando atto che il costo del personale a bilancio sul 2025 non può superare il valore soglia determinato dal rapporto tra spesa del personale

ed entrate correnti rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto 2023 approvato del 30,54%.

Si dà atto inoltre che:

- nell'anno 2025 le cessazioni dal servizio per limite di età comporteranno una economia su base annua di € 201.069,61;
- nell'anno 2026 le cessazioni dal servizio per limite di età comporteranno una economia su base annua di € 193.750,83;
- nell'anno 2027 le cessazioni dal servizio per limite di età comporteranno una economia su base annua di € 326.923,22;
- ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 e smi, la spesa relativa al personale è contenuta entro il valore medio del triennio 2011-2013, pari ad € 9.311.221,92.

Si segnala inoltre:

- che il limite della spesa lavoro flessibile (tempo determinato, interinali, collaborazioni, lavoratori socialmente utili ecc.) di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, convertito nella L. 122/2010, è pari ad euro € 151.036,00 (100% della spesa sostenuta nel 2009).
- che per le procedure "speciali" ex art. 13 c. 6 CCNL 2019-2021, la percentuale dello 0,55% del monte salari 2018 di € 5.400.288,00, quantificato in € 29.701,58, è stato utilizzato nell'anno 2024 per € 27.983,24, con la disponibilità residua per l'anno 2025 di € 1.718,34.

Ciò posto, per l'anno 2025 l'ente, al fine di garantire la sostenibilità e la salvaguardia degli equilibri di bilancio in un'ottica pluriennale, non prevede di procedere a nuove assunzioni a copertura del turn over disponibile a seguito delle cessazioni intervenute nel corso dell'anno 2024.

In sede di approvazione del PIAO si procederà, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, atteso che nell'anno 2025 è prevista l'assunzione di n. 2 unità appartenenti all'Area Funzionari assegnati dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento delle politiche di coesione per una spesa interamente etero-finanziata con risorse PN CAPCOE (Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2).