

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024-2026

A - QUADRO NORMATIVO

Premessa

La normativa vigente ed in particolare il principio contabile applicato alla programmazione finanziaria *armonizzata* degli enti locali, di cui all'allegato n.4/1 del D. Lgs. 118/2011, prevede che nel DUP siano inseriti tutti gli ulteriori strumenti di programmazione relativi all'attività istituzionale dell'Ente, tra cui, nell'ambito della presente Sezione Operativa, il Piano triennale dei fabbisogni di personale (di seguito PTFP).

Il PTFP è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica. La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

L'adozione del PTFP trova riferimento in un complesso quadro normativo che nel tempo ha apportato significative modifiche alla disciplina riguardante l'organizzazione degli uffici e della programmazione del personale, introducendo una disciplina vincolistica in materia di spese di personale negli enti locali e di capacità assunzionale, diretta al contenimento delle stesse, che di seguito si riporta sinteticamente:

- l'art.91 del D.Lgs.267/2000 stabilisce che i comuni sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale al fine di programmare la riduzione delle spese di personale;

- l'art.19, comma 8, della legge n.448/2001 (legge finanziaria 2002) stabilisce che, a decorrere dall'anno 2002, gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio della riduzione complessiva della spesa, di cui all'art.39 della legge 449/97 e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

- l'art. 1, comma 762, della L. n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), prevede che dal 2016 tutte le norme finalizzate al contenimento della spesa di personale, che fanno riferimento al patto di stabilità interno, si intendono riferite ai nuovi obiettivi di finanzia pubblica del "pareggio di bilancio";

- l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il *Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale*, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà

assunzionali previste dalla legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

- il Decreto 8.05.2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, definisce le *"linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche"* volte ad orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, secondo le previsioni degli artt. 6 e 6-ter del D.Lgs. 165/2001, come novellati dall'art.4 del D.Lgs. 75/2017.

L'attuazione di una politica di gestione del personale direttamente funzionale alla imprescindibile salvaguardia del corretto svolgimento delle funzioni istituzionali e dei correlati livelli di prestazione dei servizi alla cittadinanza costituisce obiettivo strategico dell'Ente fin dall'inizio del mandato amministrativo, pur trovandosi ad operare in un contesto di crescente incertezza e di continuo cambiamento del quadro normativo.

In fase di programmazione del fabbisogno di personale si concretizza pertanto la necessità di coniugare l'obbligo, previsto dalla norma, di contenimento della spesa di personale, con la disponibilità di una dotazione di risorse e competenze in grado di svolgere le attività e le funzioni istituzionali e di perseguire i progetti e programmi prioritari, mediante i seguenti strumenti e presupposti di macro-organizzazione.

1. Gli adempimenti preliminari per le assunzioni di personale

La possibilità dell'Ente di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, costituente attuazione del PTFP, è a sua volta subordinata al seguente quadro normativo vincolistico:

- Approvazione della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, in sede di Piano integrato di attività e organizzazione – PIAO, di cui all'art.6 del D.L. n.80/2021);
- rideterminazione della dotazione organica e verifica delle eccedenze (art. 6, comma 6 ed art.33 del D.Lgs. 165/2001);
- adozione del piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.Lgs. 198/2006 e art. 6, comma 6, D.Lgs. 165/2001);
- adozione del Piano della Performance (art. 10, comma 5, del D.Lgs. 150/2009);
- rispetto della riduzione progressiva delle spese di personale (art. 1, commi 557 e ss. Legge 296/2006);
- rispetto dei vincoli del pareggio di bilancio nell'anno precedente (combinato disposto dell'art.9 della Legge 243/2012 ed art. 1, comma 707 e ss. Legge 208/2015);
- rispetto degli obblighi previsti dagli art. 27 del DL 66/2014, in materia di certificazione del credito;
- rispetto dei termini previsti dall'art.9 comma 1-quinquies DL 113/2016 (divieto di assunzione fino alla mancata approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché fino all'invio nei termini di legge dalla loro approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche)

2. Capacità assunzionale

Il Decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, recante “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*” (pubblicato in Gazzetta ufficiale del 27.04.2020), attuativo dell’art.33, comma 2 del DL 34/2019 (così detto *Decreto Crescita*) disciplina un nuovo metodo di calcolo degli spazi assunzionali per i Comuni.

Il decreto ministeriale delinea pertanto un solco normativo tra la previgente disciplina, nata nel 2010, e la nuova a valere dall’entrata in vigore dello stesso, come di seguito riportato.

2.1 Disposizioni normative in materia di capacità assunzionale vigenti ante dm 17.03.2020

A valere dal 2010 per effetto del DL 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla Legge 122/2010 è stato introdotto un regime assunzionale vincolato che prevede, nello specifico, che gli Enti Locali, subordinatamente alla verifica del rispetto dei parametri di virtuosità, possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una percentuale predefinita della spesa corrispondente alle cessazioni dell’anno precedente. Tale percentuale, fissata inizialmente al 20% della spesa per cessazioni dell’anno recedente, è stata oggetto di revisioni ad opera di diversi interventi normativi.

Si riporta di seguito l’evoluzione normativa in materia di capacità assunzionale e limiti al turnover, valevoli per il **personale di qualifica non dirigenziale**:

Anno	% DI SPESA CORRISPONDENTE A CESSAZIONI ANNO PRECEDENTE	NORMATIVA DI RIFERIMENTO
2011	20% spesa cessazioni anno 2010	DL 78/2010
2012	20% spesa cessazioni anno 2011	DL 78/2010
2013	40% spesa cessazioni anno 2012	DL 78/2010
2014	60% spesa cessazioni anno 2013	art.3, comma 5 DL 90/2014
2015	60% spesa cessazioni anno 2014	art.3, comma 5 DL 90/2014 La legge n.90/2015 (legge di stabilità 2015) ha previsto che per gli anni 2015-2016 gli enti locali destinino le risorse per le assunzioni a tempo indeterminato, nelle percentuali stabilite dalla normativa vigente, al riassorbimento del personale provinciale, in seguito al processo di ricollocazione del personale provinciale in seguito al riordino delle funzioni di tali enti, determinando il blocco delle assunzioni negli enti locali.
2016	25% spesa cessazioni anno 2015 di personale di qualifica non dirigenziale	art. 1, comma 228, L 208/2015 (legge stabilità 2016) La legge n.90/2015 (legge di stabilità 2015) ha previsto che per gli anni 2015-2016 gli enti locali destinino le risorse per le assunzioni a tempo indeterminato, nelle percentuali stabilite dalla normativa vigente, al riassorbimento del personale provinciale, in seguito al processo di ricollocazione del personale provinciale in seguito al riordino delle funzioni di tali enti; con nota prot.37870 del 18.07.2016 il D.F.P. prevede per gli enti locali di cui alla Regione Emilia-Romagna, il ripristino delle ordinarie facoltà di assunzione di personale previste dalla normativa vigente, riferite alle annualità 2015 e 2016 ed alle annualità anteriori al 2015, stante l'assenza o l'esiguo numero di personale in sovrannumero degli enti di area vasta di tale ambito territoriale.

2017	25% spesa cessazioni anno 2016 di personale di qualifica non dirigenziale	La percentuale di turn-over è innalzata dal 25% al 75% qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (art. 1, comma 228, L 208/2015 (legge di stabilità 2016, come modificato dal DL 50/2017)
2018	25% spesa cessazioni anno 2017 di personale di qualifica non dirigenziale	La percentuale di turn-over è innalzata dal 25% al 75% qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (art. 1, comma 228, L 208/2015, come modificato dal DL 50/2017) Un ulteriore innalzamento della percentuale al 90% opera dal 2018 nel caso in cui ricorrano le condizioni di cui all'art.1, comma 479 let. D) delle legge 232/2016, come modificato dal DL 50/2017)
2019	100% delle cessazioni 2018 + resti di capacità assunzionale triennio precedente 2019, ovvero 2016-2018	Art. 3, comma 5, DL 90/2014
2020	100% delle cessazioni 2019 + resti di capacità assunzionale triennio precedente 2020, ovvero 2017-2019	Art. 3, comma 5, DL 90/2014
2021	100% delle cessazioni 2020 + resti di capacità assunzionale triennio precedente 2021, ovvero 2018-2020	Art. 3, comma 5, DL 90/2014

L'art.3, comma 5 del D.L. 90/2014, come modificato dall'art.4, comma 3 del DL 78/2015, prevedeva che a decorrere dall'anno 2014 è consentito il **cumulo delle risorse** destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile ed altresì l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente.

La magistratura contabile già dal 2015 (rif. C.C. Sez. Autonomie n.26/2015 e successive pronunce Sezioni regionali), afferma che gli enti locali possono assumere a tempo indeterminato utilizzando la capacità assunzionale del 2014 derivante dalle cessazioni del triennio precedente 2011-2013 in deroga alle procedure di riassorbimento del personale provinciale di cui all'art.1 comma 424 della legge 190/2014; con successiva pronuncia n.28/2015 la C.C. Sez. Autonomie ha previsto che il riferimento al "triennio precedente" sia da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti a ritroso, rispetto all'anno in cui si intenda effettuare le assunzioni. La pronuncia introduce la regola del budget annuale "cumulato" con i "resti" derivanti dal triennio precedente: per gli enti non sottoposti al patto di stabilità interno, la magistratura contabile ha nel tempo affermato e consolidato il principio secondo il quale nel novero delle cessazioni intervenute nell'anno precedente, debbano includersi "tutte le vacanze complessivamente verificatesi dall'entrata in vigore della norma limitatrice, non ancora coperte alla data di riferimento" (cfr. Sez. Riunite in Sede di Controllo 52/2010); tale orientamento è stato nel tempo esteso anche agli enti soggetti al patto di stabilità; ne deriva pertanto che nell'interpretazione fornita dalla Sezioni Riunite e confermata nel tempo dalle varie pronunce susseguitesì da parte delle varie sezioni regionali, nel calcolo delle cessazioni intervenute nell'anno precedente possono essere considerate anche quelle "intervenute successivamente all'entrata in vigore della norma, anche in precedenti esercizi, rifluenti nell'anno precedente a quello nel quale si intende effettuare l'assunzione".

Nell'anno 2019 il suddetto quadro normativo in materia vincoli e calcolo delle capacità assunzionali è stato oggetto di significative modifiche recate dal D.L. 4/2019 (c.d. decreto quota cento) convertito in Legge n.26 del 28.03.2019; ovvero:

- a) **revisione disciplina dei resti di capacità assunzionale**: l'art. 14-bis comma 1, let.a), che modifica l'art.3, comma 5 del DL 90/2014, prevedendo la possibilità di cumulo di risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni (in luogo di un periodo precedentemente previsto in misura di tre anni).
- b) **possibile programmazione turnover medesimo anno di avvenuta cessazione**: l'art. 14-bis comma 1, let.b), che integra l'art.3 del DL 90/2014, prevedendo il comma 5-sexies, ove previsto che <<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 turn-over>>

Alla luce di quanto sopra i limiti alla capacità assunzionale, a valere dall'anno 2019, sono stati così rideterminati:

Anno	% DI SPESA CORRISPONDENTE A CESSAZIONI ANNO PRECEDENTE	NORMATIVA DI RIFERIMENTO
2019	100% delle cessazioni avvenute nel 2018 e delle cessazioni programmate nella medesima annualità + resti di capacità assunzionale quinquennio precedente 2019, ovvero 2014-2018	Art. 3, comma 5, DL 90/2014 come modificato da art. 14-bis D.L. 4/2019 conv. in Legge 26/2019: introduce nel computo delle facoltà di assunzione di ogni anno, per il triennio 2019-2021, anche le cessazioni programmate nella medesima annualità e la possibilità di utilizzo dei resti di facoltà ass.li dei 5 (anziché dei soli 3) anni precedenti, fermo restando che le cessazioni computabili sono solo quelle che producono il relativo turn-over (escluse ad es. le cessazioni per mobilità).
2020	100% delle cessazioni avvenute nel 2019 e delle cessazioni programmate nella medesima annualità + resti di capacità assunzionale quinquennio precedente 2020, ovvero 2015-2019	Art. 3, comma 5, DL 90/2014 come modificato da art. 14-bis D.L. 4/2019 conv. in Legge 26/2019: introduce nel computo delle facoltà di assunzione di ogni anno, per il triennio 2019-2021, anche le cessazioni programmate nella medesima annualità e la possibilità di utilizzo dei resti di facoltà ass.li dei 5 (anziché dei soli 3) anni precedenti, fermo restando che le cessazioni computabili sono solo quelle che producono il relativo turn-over.
2021	100% delle cessazioni avvenute nel 2020 e delle cessazioni programmate nella medesima annualità + resti di capacità assunzionale quinquennio precedente 2021, ovvero 2016-2020	Art. 3, comma 5, DL 90/2014 come modificato da art. 14-bis D.L. 4/2019 conv. in Legge 26/2019: introduce nel computo delle facoltà di assunzione di ogni anno, per il triennio 2019-2021, anche le cessazioni programmate nella medesima annualità e la possibilità di utilizzo dei resti di facoltà ass.li dei 5 (anziché dei soli 3) anni precedenti, fermo restando che le cessazioni computabili sono solo quelle che producono il relativo turn-over.

Di seguito la disciplina in materia di capacità assunzionale per il **personale dirigenziale**

Con riferimento alla capacità assunzionale del personale di qualifica dirigenziale si ricordano di seguito due recenti interventi normativi:

- a) la Legge di Stabilità 2016 ha introdotto, per il triennio 2016-2018, percentuali di turn-over differenziate per personale dirigenziale e non dirigenziale;

- b) l'art. 25, comma 4 del D.Lgs.75/2017 ha abrogato l'art.1, comma 219 della legge di 208/2015 (ove si prevedeva, nelle more dell'adozione dei decreti attuativi della legge 124/2015, di riforma della dirigenza pubblica, l'indisponibilità dei posti di qualifica dirigenziale vacanti alla data del 15 ottobre 2015), ripristinando pertanto le relative capacità assunzionali, fissate dall'art. 3, comma 5, DL 90/2014 (in misura pari al 100%).

Alla luce di quanto sopra i limiti alla capacità assunzionale valevoli per il personale di qualifica dirigenziale, a decorrere dall'anno 2019, sono così rideterminati:

2019	100% delle cessazioni avvenute nel 2018 e delle cessazioni programmate nella medesima annualità + resti di capacità assunzionale quinquennio precedente 2019, ovvero 2014-2018	Art. 3, comma 5, DL 90/2014 come modificato da art. 14-bis D.L. 4/2019 conv. in Legge 26/2019: introduce nel computo delle facoltà di assunzione di ogni anno, per il triennio 2019-2021, anche le cessazioni programmate nella medesima annualità e la possibilità di utilizzo dei resti di facoltà ass.li dei 5 (anziché dei soli 3) anni precedenti, fermo restando che le cessazioni computabili sono solo quelle che producono il relativo turn-over (escluse ad es. le cessazioni per mobilità).
2020	100% delle cessazioni avvenute nel 2018 e delle cessazioni programmate nella medesima annualità + resti di capacità assunzionale quinquennio precedente 2019, ovvero 2015-2019	Art. 3, comma 5, DL 90/2014 come modificato da art. 14-bis D.L. 4/2019 conv. in Legge 26/2019: introduce nel computo delle facoltà di assunzione di ogni anno, per il triennio 2019-2021, anche le cessazioni programmate nella medesima annualità e la possibilità di utilizzo dei resti di facoltà ass.li dei 5 (anziché dei soli 3) anni precedenti, fermo restando che le cessazioni computabili sono solo quelle che producono il relativo turn-over.
2021	100% delle cessazioni avvenute nel 2018 e delle cessazioni programmate nella medesima annualità + resti di capacità assunzionale quinquennio precedente 2019, ovvero 2016-2020	Art. 3, comma 5, DL 90/2014 come modificato da art. 14-bis D.L. 4/2019 conv. in Legge 26/2019: introduce nel computo delle facoltà di assunzione di ogni anno, per il triennio 2019-2021, anche le cessazioni programmate nella medesima annualità e la possibilità di utilizzo dei resti di facoltà ass.li dei 5 (anziché dei soli 3) anni precedenti, fermo restando che le cessazioni computabili sono solo quelle che producono il relativo turn-over.

Nel novero delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nell'anno precedente non sono ricomprese quelle derivanti da trasferimenti per **mobilità**, ai sensi dell'art.30 del D.lgs.165/2001, in ragione del principio di neutralità finanziaria della mobilità stessa, affermato dai consolidati orientamenti della magistratura contabile. Infatti per consolidato indirizzo interpretativo della Corte dei Conti, le acquisizioni/cessioni di personale realizzate tramite l'istituto della mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. 165/2001, tra enti sottoposti a vincoli assunzionali (ai sensi dell'art. 1, comma 47, della Legge 311/2004), non incidono sul budget assunzionale a disposizione degli enti, in quanto le relative cessazioni non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni (cfr. per tutte Sezione Lombardia deliberazioni n.85/2015/PAR, n. 539/2013/PAR, n. 90/2013/PAR, n. 304/2012/PAR, n. 69/2012/PAR, n. 51/2012/PAR, Sezione Campania deliberazione n. 11/2014/PAR, deliberazione Sezioni Riunite n. 59/CONTR/2010). Tale orientamento risulta, inoltre, confermato a livello normativo con particolare riferimento all'art. 1, comma 47, della Legge 311/2004, ove previsto che <<In vigore di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente>>.

In tale contesto si richiama inoltre la disciplina della **mobilità compensativa** (c.d. interscambio) l'art. 7 del D.p.c.m. n. 325 del 5.8.1988 che prevede che <<è consentita in ogni momento ... la mobilità dei singoli dipendenti presso la stessa od altre amministrazioni, anche di diverso comparto, nei casi di domanda congiunta di compensazione con altri dipendenti di corrispondente profilo professionale, previo nulla osta dell'amministrazione di appartenenza e di quella di destinazione>>; la suddetta disciplina risulta coerente con le vigenti disposizioni normative in materia di mobilità; il Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato con nota prot. n. 0053596 del 20.6.2010 ha inoltre precisato, tra l'altro, che l'attivazione della mobilità volontaria per compensazione, attraverso lo "scambio" tra enti di due dipendenti, è compatibile con la vigente normativa; la stessa magistratura contabile (tra le altre Corti dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per il Veneto, con delibera n. 227/2010), ha precisato che gli adempimenti di cui all'art. 30 del D.Lgs. 165/2001, relativi alla mobilità per il passaggio diretto di personale tra amministrazioni, devono essere espletati qualora non si intenda procedere alla mobilità compensativa, confermando la compatibilità della mobilità compensativa (interscambio) rispetto alle vigenti normative.

Si ricorda da ultimo l'art.3, comma 8 della legge n.56 del 19.06.2019 (c.d. legge concretezza), che recita <<(…) *al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, **nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001***>>.

2.2 Disposizioni normative in materia di capacità assunzionale vigenti post dm 17.03.2020 a decorrere dal 20.04.2020

QUADRO NORMATIVO

Il nuovo quadro normativo di riferimento in materia di facoltà assunzionali nei Comuni è riconducibile ai seguenti interventi:

1) **l'art. 33 del DL 34/2019** (c.d. decreto crescita), come modificato dall'art.1 comma 853 della legge n.160/2019 (legge di bilancio 2020) prevede "*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*".

2) il **DM 17.03. 2020** della Presidenza del Consiglio dei Ministri -Dipartimento della Funzione Pubblica, recante "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*" (pubblicato in Gazzetta ufficiale del 27.04.2020) con il quale viene data attuazione alla suddetta norma.

Il DM a decorrere dal 20.04.2020, disciplina i seguenti ambiti:

- 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;
- individuazione dei valori-soglia per fascia demografica del suddetto rapporto, distinguendo tra valore-soglia più basso (Tab.1) e valore-soglia più alto (Tab.3).

3) la **circolare esplicativa** del 13.05.2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, pubblicata in Gazzetta Ufficiale in data 11.09.2020 con cui il Ministero per la p.a., di concerto con il Ministero dell'economia e delle Finanze e il Ministero dell'Interno, che tre le altre, chiarisce:

- con riferimento al solo anno 2020 sono fatte salve le procedure assunzionali avviate prima del 20 aprile 2020, a patto che, siano state effettuate le comunicazioni obbligatorie ai sensi dell'art. 34 bis del d.lgs. 165/2001 e siano state operate le relative prenotazioni nelle scritture contabili (principio contabile 5.1 di cui al par. 1 dell'allegato 4.2 del d.lgs. 118/2011);
- la maggior spesa di personale rispetto ai valori soglia, definiti dal D.M. 17.03.2020, derivante dalle procedure assunzionali avviate prima del 20.04.2020, è consentita solo per l'anno 2020. A decorrere dal 2021, i Comuni che sulla base dei dati 2020 si collocano, anche a seguito della maggiore spesa, fra le due soglie minime e massime individuate dal predetto decreto attuativo, assumono, come parametro soglia a cui fare riferimento nell'anno successivo, il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti registrato nel 2020 calcolato senza tener conto della predetta maggiore spesa del 2020.
- le entrate correnti da considerare ai fini del calcolo delle capacità assunzionali sono quelle riportate negli aggregati BDAP accertamenti relativi ai Titoli I, II e III:01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti;

4) la **magistratura contabile** interviene con diverse pronunce in merito ad alcune risposte a quesiti e richieste di chiarimento da parte degli enti; ovvero, tra le altre:

- deliberazione 55/2020 della Corte dei Conti Sezione Regionale Emilia-Romagna, ove chiarito che per "*ultimo rendiconto della gestione approvato*" debba intendersi il primo rendiconto utile approvato in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale per l'esercizio 2020. Pertanto, con riferimento alle assunzioni 2020, ove l'Ente abbia approvato il rendiconto 2019, quest'ultimo rappresenta il documento contabile cui attingere il dato del rapporto fra entrate correnti e spesa del personale;
- la medesima deliberazione 55/2020, rispondendo ad un comune in merito alle risultanze della verifica del nuovo rapporto finanziario, richiama l'attenzione alle tre categorie in cui posso trovarsi i Comuni, stabilendo "*i Comuni che si collocano al di sotto del valore-soglia medio possono incrementare nel tempo le assunzioni mantenendosi comunque entro il limite del valore soglia medio; i Comuni che presentano un rapporto entrate correnti/spesa di personale sbilanciato a sfavore delle prime - superando il valore soglia superiore (cd. valore soglia di rientro della maggiore spesa) - devono mettere in atto misure di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nel 2025 del valore soglia superiore; i Comuni mediani come quello istante, che presentano un rapporto entrate correnti/spesa di personale compreso fra il valore soglia medio e il valore soglia superiore (o "valore soglia di rientro della maggiore spesa"), secondo la nuova normativa devono mantenere sotto controllo e quindi costante detto rapporto, non potendolo incrementare rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato*";
- delibera 111/2020 Corte dei Conti – Sezione Campania, ove si prevede che il Fondo Crediti di dubbia esigibilità (FCDE) vada rappresentato, come determinato in sede di assestamento di bilancio;

ELEMENTI DI CALCOLO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE - DM 17.03.2020

Per quanto concerne la determinazione della facoltà assunzionale, secondo il DM 17.03.2020, seguenti criteri di calcolo:

1. rapporto spesa di personale / entrate correnti, dato da:

numeratore: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del D.Lgs. 267/2000, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Di seguito si riporta il prospetto di dettaglio di determinazione del nuovo aggregato di spesa di personale, in correlazione a quello previsto ai sensi dell'art.1, comma 557 della legge 296/2005

Art.1 comma 557 e 557-bis legge 296/2006	Art.2, comma 1 DM 17.03.2020
Retribuzioni lorde, inclusive del trattamento accessorio, per il personale a tempo indeterminato e a tempo determinato	Spesa per il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato
Spese per co.co.co., somministrazione, altre forme di lavoro flessibile, convenzioni, LSU, contratti formazione lavoro	Spesa per co.co.co., spese per somministrazione
Spese per incarichi art. 110 Tuel	Spese per incarichi art. 110 Tuel
Spese sostenute per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (Asp e Unione)	Spese sostenute per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (Asp e Unione)
Oneri riflessi	Oneri riflessi
IRAP	//
Esclusioni: oneri per rinnovi contrattuali, ecc..	//

denominatore: entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

La circolare esplicativa del 13.05.2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, pubblicata in Gazzetta Ufficiale in data 11.09.2020 chiarisce che FCDE da prendere a riferimento come base di calcolo per la determinazione delle nuove capacità assunzionali sia quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso.

2. valori soglia del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti

Classe demografica	Valore soglia più basso (tab. 1)	Valore soglia più alto (tab. 3)
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	29,5%	33,5%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,6%	32,6%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,6%	31,6%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,2%	31,2%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	26,9%	30,9%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,0%	31,0%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,6%	31,6%
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	28,8%	32,8%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	25,3%	29,3%

3. percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, rappresentati nella Tabella 2 (per i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia più basso della Tab. 1):

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	23%	29%	33%	34%	35%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	23%	29%	33%	34%	35%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	20%	25%	28%	29%	30%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	19%	24%	26%	27%	28%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	17%	21%	24%	25%	26%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	9%	16%	19%	21%	22%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	7%	12%	14%	15%	16%
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	3%	6%	8%	9%	10%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	1.5%	3%	4%	4.5%	5%

I valori percentuali riportati nella Tabella 2 rappresentano un incremento rispetto alla base spese di personale, la cui percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti. Resta fermo il fatto che l'applicazione delle suddette percentuali di incremento non deve determinare il superamento del valore soglia minimo di cui alla Tab.1.

POSIZIONAMENTO DEI COMUNI RISPETTO AL DM 17.03.2020

comuni che si collocano al di sotto del valore-soglia più basso (Tab.1 DM 17.03.2020)	A decorrere dal 20 aprile 2020, possibile incremento della spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel rispetto dei seguenti vincoli: a) potendo applicare i valori limite annuali di incremento della spesa di personale di cui alla Tab. 2; b) potendo utilizzare i c.d. resti assunzionali degli ultimi 5 anni anche in deroga ai valori limite annuali di incremento della spesa di personale di cui alla Tab. 2; c) quanto sopra [in base ai punti a) e b)], sempre fermo restando il limite dato dalla spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 ed altresì fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. Nel rispetto dei suddetti presupposti, la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater, della legge 296/2006.
comuni ricompresi fra il valore-soglia più basso (Tab.1 DM 17.03.2020) e valore-soglia più alto (Tab.3 DM 17.03.2020)	Possibile incremento del valore del rapporto nel limite di quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.
comuni che si collocano al di sopra del valore-soglia più alto (Tab.3 DM 17.03.2020)	I Comuni adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100%. A decorrere dal 2025, applicazione di un turn over pari al 30%, fino al conseguimento del valore soglia di cui alla Tabella 3.

Ne consegue come la nuova disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, preveda il superamento delle previgenti regole fondate sul turnover (cessazioni anno precedente più resti di capacità assunzionale dell'ultimo quinquennio), basandosi su criteri di sostenibilità finanziaria della spesa di personale (in tal senso si veda il recente pronunciamento della Corte dei Conti Sezione Regionale Emilia-Romagna n. 32/2020)

MOBILITA'

L'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, come convertito in legge 58/2019 e ss.mm.ii., prefigura, unitamente al decreto ministeriale del 17 marzo 2020, come più volte ribadito, un nuovo sistema fondato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale e, pertanto, il mutamento del quadro normativo implica dei riflessi assunzionali anche sull'istituto della *mobilità esterna*.

L'ultima parte della circolare esplicativa interministeriale 13.05.2020, in ordine agli effetti della nuova disciplina in materia di mobilità espressamente prevede: *“La definizione delle facoltà assunzionali ancorate alla sostenibilità finanziaria implica una necessaria lettura orientata della norma recata dall'art. 14, comma 7, del DL n. 95/2012 (...). Si tratta di una disposizione che è riconducibile alla regolamentazione delle facoltà assunzionali basata sul turnover, con la conseguenza che la stessa deve ritenersi non operante per i comuni che siano pienamente assoggettati alla vigenza della disciplina fondata sulla sostenibilità finanziaria. Conseguentemente le amministrazioni di altri comparti, nonché province e città metropolitane, che acquisiranno personale in mobilità da comuni assoggettati alla neo introdotta normativa non potranno più considerare l'assunzione neutrale ai fini della finanza pubblica, ma dovranno effettuarla a valere sulle proprie facoltà assunzionali”.* Quanto precede al fine di assicurare la neutralità della

procedura di mobilità a livello di finanza pubblica complessiva. In termini operativi, sarà necessario che – nell'ambito dei procedimenti di mobilità extra compartimentali e nella programmazione triennale del fabbisogno di personale – si dia espressamente conto di tale circostanza. Viceversa, la norma continua a essere operante per gli enti che – secondo le modalità precedentemente indicate – continuano ad applicare transitoriamente la previgente normativa”;

Ne consegue che per i comuni pienamente assoggettati alla vigenza della nuova disciplina, la mobilità diverrebbe esattamente equivalente, in termini assunzionali, a qualsiasi altra forma di reclutamento a tempo indeterminato; pertanto: per i comuni che assumono attraverso l'istituto della mobilità, pertanto, l'assunzione consumerebbe “spazi assunzionali”, secondo il nuovo DM esattamente come un reclutamento da concorso; analogamente per i comuni concedenti una mobilità in uscita, in sostanza non vi sarebbero modifiche, tranne il riflesso, all'interno delle nuove regole, che questa scelta, genererebbe una minore spesa conseguente all'uscita per mobilità, quindi una diminuzione della spesa di personale in corso d'anno (in tal senso deliberazione Corte dei Conti Sez. Emilia-Romagna 32/2020, Sez. Lombardia 74/2020; Sez. Toscana 61/2020; Sez. Umbria 110/2020).

Da ultimo, l'istituto della mobilità vede importanti innovazioni per effetto della nuova stesura dell'art.30, comma 1 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dal DL 80/2021, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 e, successivamente, così modificato dall' art. 12, comma 1, lett. b), D.L. 21 ottobre 2021, n. 146, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 dicembre 2021, n. 215. con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, con particolare riferimento al superamento dell'impianto autorizzatori da parte delle Amministrazioni cedenti il contratto di lavoro del dipendente interessato al trasferimento; il testo normativo recita infatti <<1. *Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento. E' richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza nel caso in cui si tratti di posizioni dichiarate motivatamente infungibili dall'amministrazione cedente o di personale assunto da meno di tre anni o qualora la mobilità determini una carenza di organico superiore al 20 per cento nella qualifica corrispondente a quella del richiedente. E' fatta salva la possibilità di differire, per motivate esigenze organizzative, il passaggio diretto del dipendente fino ad un massimo di sessanta giorni dalla ricezione dell'istanza di passaggio diretto ad altra amministrazione. Le disposizioni di cui ai periodi secondo e terzo non si applicano al personale delle aziende e degli enti del servizio sanitario nazionale e degli enti locali con un numero di dipendenti a tempo indeterminato non superiore a 100, per i quali è comunque richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza. Al personale della scuola continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti in materia. Le amministrazioni, fissando preventivamente i requisiti e le competenze professionali richieste, pubblicano sul proprio sito istituzionale, per un periodo pari almeno a trenta giorni, un bando in cui sono indicati i posti che intendono ricoprire attraverso passaggio diretto di personale di altre amministrazioni, con indicazione dei requisiti da possedere. In via sperimentale e fino all'introduzione di nuove procedure per la determinazione dei fabbisogni standard di personale delle amministrazioni pubbliche, per il trasferimento tra le sedi centrali di differenti ministeri, agenzie ed enti pubblici non economici nazionali non è richiesto l'assenso dell'amministrazione di appartenenza, la quale dispone il trasferimento entro due mesi dalla richiesta dell'amministrazione di destinazione, fatti salvi i termini per il preavviso e a condizione che l'amministrazione di destinazione abbia una percentuale di posti vacanti superiore all'amministrazione di appartenenza. Per agevolare le*

procedure di mobilità la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica istituisce un portale finalizzato all'incontro tra la domanda e l'offerta di mobilità. 1.1. Per gli enti locali con un numero di dipendenti compreso tra 101 e 250, la percentuale di cui al comma 1 è stabilita al 5 per cento; per gli enti locali con un numero di dipendenti non superiore a 500, la predetta percentuale è fissata al 10 per cento. La percentuale di cui al comma 1 è da considerare all'esito della mobilità e riferita alla dotazione organica dell'ente>>

MOBILITA' COMPENSATIVA (c.d. interscambio)

L'art. 7 del D.p.c.m. n. 325 del 5.8.1988 prevede che <<è consentita in ogni momento ... la mobilità dei singoli dipendenti presso la stessa od altre amministrazioni, anche di diverso comparto, nei casi di domanda congiunta di compensazione con altri dipendenti di corrispondente profilo professionale, previo nulla osta dell'amministrazione di appartenenza e di quella di destinazione>>; la suddetta disciplina risulta coerente con le vigenti disposizioni normative in materia di mobilità; il Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato con nota prot. n. 0053596 del 20.6.2010 ha inoltre precisato, tra l'altro, che l'attivazione della mobilità volontaria per compensazione, attraverso lo "scambio" tra enti di due dipendenti, è compatibile con la vigente normativa; la stessa magistratura contabile (tra le altre Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per il Veneto, con delibera n. 227/2010), ha precisato che gli adempimenti di cui all'art. 30 del D.Lgs. 165/2001, relativi alla mobilità per il passaggio diretto di personale tra amministrazioni, devono essere espletati qualora non si intenda procedere alla mobilità compensativa, confermando la compatibilità della mobilità compensativa (interscambio) rispetto alle vigenti normative.

ASSUNZIONI SENZA IL PREVIO SVOLGIMENTO DELLE PROCEDURE DI MOBILITÀ

L'art.3, comma 8 della legge n.56 del 19.06.2019 (c.d. legge concretezza), che recita <<(...) *Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001*>>.

ASSUNZIONI PART TIME

In merito alla fattispecie relativa alla trasformazione di rapporti di lavoro da **part-time** a tempo pieno, la magistratura contabile (per tutte deliberazione n. 51/2012 della Corte dei Conti della Lombardia), distingue tra due distinte situazioni:

- nel caso di personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale la trasformazione può avvenire nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni ed è considerata nuova assunzione;
- nel caso di personale originariamente assunto a tempo pieno, che successivamente ha chiesto la riduzione d'orario, la trasformazione che riespande il rapporto a tempo pieno non è assimilabile a nuova assunzione.

CATEGORIE PROTETTE

Con riferimento agli obblighi assunzionali delle categorie protette di cui alla Legge n. 68/99 si prevede che l'Ente sia tenuto alla copertura della quota d'obbligo, relativamente ai soggetti disabili, di cui alla legge in parola, in deroga ai vigenti limiti assunzionali, come previsto dall'art. 7, comma 6, del D.L. n. 101/2013, convertito in L. n. 125/2013 e dal consolidato principio della magistratura contabile ai fini della verifica dei limiti di cui all'art.1 comma 557 della legge 296/2006; tali assunzioni non rientrano pertanto tra le quote assunzionali, né nel calcolo del contenimento della spesa di personale.

PROCEDURE DI RECLUTAMENTO

Si riportano di seguito le principali disposizioni normative in materia di reclutamento:

- Art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001, di disciplina delle preventive procedure di mobilità, finalizzate all'assunzione a tempo indeterminato, obbligatorie prima dell'indizione di concorsi pubblici;
- Art. 30 del D.Lgs. 165/2001, di disciplina delle preventive procedure di mobilità, finalizzate all'assunzione a tempo indeterminato, rispetto alle quali le norme, la giurisprudenza e gli interventi della magistratura contabile hanno nel tempo affermato i principi di obbligatorietà, prima dell'indizione di concorsi pubblici (fatta salva la possibile deroga, di cui all'art.3, comma 8 della legge n.56 del 19.06.2019);
- Art. 35 del D.Lgs. 165/2001 contenente la disciplina delle procedure di reclutamento ordinario a tempo indeterminato, nonché le procedure di reclutamento speciale;
- Art. 91, comma 4 del D.Lgs. 267/2000 ove prevista la disciplina generale in materia di efficacia delle graduatorie concorsuali degli enti locali. Si precisa che ai sensi dell'art. 35 comma 5-ter del D.Lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 1 comma 149 della Legge n. 160 del 27.12.2019 (Legge di Bilancio 2020) le graduatorie rimangono vigenti per un termine di due anni, decorrente dalla data di approvazione delle stesse
- Art. 36 del D.Lgs.165/2001, volto a disciplinare il ricorso al lavoro flessibile nelle PP.AA.; in tale ambito si richiama il sopra citato DL 101/2013 e le disposizioni ministeriali (in particolare la circolare del DFP n.5/2013), in materia di utilizzo graduatorie vigenti per assunzioni a tempo determinato attingendo a graduatorie di concorsi pubblici a tempo indeterminato;
- D.P.R. 09.05.1994 n. 487 e ss.mm.ii. in materia di svolgimento di selezioni pubbliche;
- Legge 28.02.1987 n. 56 e D.P.C.M. 27.12.1988 in materia di reclutamento per profili cui si acceda con la sola scuola dell'obbligo;
- D.Lgs. n.75/2017 di modifica di diversi articoli del sopra richiamato D.Lgs. 165/2001 e le Linee guida sulle procedure concorsuali emanate con direttiva n.3 del 24.04.2018 dal Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- D.L. n.148 del 16.10.2017, convertito con modificazioni in Legge n. 172 del 4.12.2017, in materia di riserve nelle selezioni a favore dei titolari di contratti di lavoro flessibile ex art.3-bis del D.L. 95/2012 convertito in Legge 135/2012;
- Art.52, comma 1-bis D.Lgs. 165/2001 e disciplina di cui al CCNL 16.11.2022 (Art.13, comma 6 per procedura in deroga, valevole fino al 31.12.2022 ed Art.15, per procedura ordinaria) in materia di *progressioni fra Aree*;

- Art. 3-bis del D.L.80/2021, convertito in legge con modificazioni, dall'art.1, comma 1 L.113 del 6.08.2021, in materia di *selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei* all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione degli enti locali;
- Artt. 90, 91 e 110 del D.Lgs. 267/2000, regolanti gli incarichi a contratto;

GRADUATORIE

La possibilità degli enti locali di utilizzare, mediante scorrimento graduatorie concorsuali nel tempo ha visto il susseguirsi di diversi interventi normativi, come di seguito sinteticamente riportato:

a) nel tempo l'intervento del legislatore, con riferimento alle pubbliche amministrazioni soggette a limitazioni delle assunzioni, ha esteso l'efficacia delle graduatorie approvate successivamente al 30.09.2003, fino al 31.12.2018 (da ultimo art.1, c. 1148, let. a) della legge 205/2017);

b) il DL 90/2014 estende agli enti locali, come norma di principio, la disposizione per le amministrazioni statali contenuta nell'art.4, c.3 del DL 101/2013 convertito in Legge n.125/2013, prevedendo come condizione per poter procedere all'indizione di concorsi pubblici, l'assenza di vincitori di concorso non ancora chiamati in servizio e l'assenza di idonei collocati nelle proprie graduatorie vigenti ed approvate a partire dall'1.01.2007;

c) la Legge di stabilità 2019, n.145 del 30.12.2018, ha previsto:

- l'art.1, con la disciplina di cui ai commi 360-366, in materia di procedure concorsuali, utilizzo e validità delle graduatorie concorsuali, ha inteso ripristinare gradualmente la durata triennale della validità delle graduatorie di concorsi pubblici di accesso al pubblico impiego; pertanto da ultimo le graduatorie, approvate nell'anno 2018 hanno validità fino al 31.12.2021, mentre a partire dall'1.01.2019, hanno durata triennale;

- il combinato del comma 361 e 365 della suddetta legge, sancisce che le graduatorie delle procedure concorsuali bandite dall'1.01.2019, siano utilizzate esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso (l'art.14-ter, comma 1 del DL 4/2019, convertito con modificazione in legge n.26 del 28.03.2019, in deroga ha previsto la possibilità di dare corso allo scorrimento delle graduatorie nel solo caso di mancata costituzione o avvenuta estinzione del rapporto di lavoro con i candidati dichiarati vincitori).

d) la Legge di stabilità 2020, n.160/2019 di nuovo interviene in materia di validità ed utilizzo di graduatorie concorsuali, prevedendo nello specifico:

- l'art.1 comma 147, rivede i termini di validità delle graduatorie, con particolare riferimento all'arco temporale 2011-2019;
- il comma 148, abroga le disposizioni della legge di stabilità 2019, nella parte in cui prevedeva l'utilizzo delle graduatorie di concorso per la sola copertura dei posti messi a concorso, mediante assunzione dei vincitori;
- il comma 149 ridetermina in un biennio di validità delle graduatorie dal 2020.

Ne consegue pertanto il seguente quadro:

GRADUATORIE	VALIDITA'
graduatorie approvate nell'anno 2011	utilizzabili fino al 30 marzo 2020 previa frequenza obbligatoria, da parte dei soggetti inseriti nelle graduatorie, di corsi di formazione e aggiornamento organizzati da ciascuna amministrazione, nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità ed economicità e utilizzando le risorse disponibili a

	legislazione vigente, e previo superamento di un apposito esame-colloquio diretto a verificarne la perdurante idoneità. (art.1 comma 147)
graduatorie approvate negli anni dal 2012 al 2017	utilizzabili fino al 30 settembre 2020 (art.1 comma 147)
graduatorie approvate negli anni 2018 e 2019	utilizzabili entro tre anni dalla loro approvazione (art.1 comma 147)
graduatorie approvate dal 2020	rimangono vigenti per un termine di due anni dalla data di approvazione (art. 1, comma 149, di modifica dell'art.35, comma 5-ter del D.Lgs. 165/2001)

SCORRIMENTO DI GRADUATORIE

Il D.L. 162/2019 (c.d. milleproroghe) all'art.17, comma 1-bis prevede che <<Per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267>>.

Ne consegue la possibilità di scorrimento delle graduatorie anche per posti trasformati e/o di nuova istituzione.

Di recente il c.d. *decreto PA* (DL 44/2023 detto anche *decreto rafforzamento*, convertito in legge n.75/2023) ed il c.d. *decreto PA-bis* (DL 75/2023, in sede di conversione in legge), sono intervenuti in materia di scorrimento delle graduatorie finali di merito di concorsi pubblici, ex-art.35 del D.Lgs.165/2001, introducendo un "tetto" allo scorrimento medesimo.

Di seguito un prospetto di dettaglio riepilogativo circa le modifiche apportate all'art. 35, comma 5-bis del D.Lgs.165/2001.

Art.35, comma 5-ter D.Lgs.165/2001 (ante DL 44/2023)	Art.35, comma 5-ter D.Lgs.165/2001 (post DL 44/2023, c.d. decreto PA o decreto rafforzamento)	Art.35, comma 5-ter D.Lgs.165/2001 (come da emendamento al DL 75/2023 c.d. decreto PA-bis, in sede di conversione)
Le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un termine di due anni dalla data di approvazione. Sono fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali. Il principio della parità di condizioni per l'accesso ai pubblici uffici è garantito, mediante specifiche disposizioni del bando, con riferimento al luogo di residenza dei concorrenti, quando tale requisito sia	Le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un termine di due anni dalla data di approvazione. Sono fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali. Il principio della parità di condizioni per l'accesso ai pubblici uffici è garantito, mediante specifiche disposizioni del bando, con riferimento al luogo di residenza dei concorrenti, quando tale requisito sia strumentale all'assolvimento di servizi altrimenti non attuabili o almeno non	Le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un termine di due anni dalla data di approvazione. Sono fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali. Il principio della parità di condizioni per l'accesso ai pubblici uffici è garantito, mediante specifiche disposizioni del bando, con riferimento al luogo di residenza dei concorrenti, quando tale requisito sia strumentale all'assolvimento di servizi altrimenti non attuabili o almeno non attuabili con

<p>strumentale all'assolvimento di servizi altrimenti non attuabili o almeno non attuabili con identico risultato.</p>	<p>attuabili con identico risultato. Nei concorsi pubblici sono considerati idonei i candidati collocati nella graduatoria finale entro il 20 per cento dei posti successivi all'ultimo di quelli banditi. In caso di rinuncia all'assunzione o di dimissioni del dipendente intervenute entro sei mesi dall'assunzione, l'amministrazione può procedere allo scorrimento della graduatoria nei limiti di cui al quarto periodo.</p>	<p>identico risultato. Nei concorsi pubblici, a esclusione di quelli banditi per il reclutamento di personale sanitario e socio-sanitario, educativo e scolastico, compreso quello impiegato nei servizi educativo-scolastici gestiti direttamente dai comuni e dalle unioni di comuni, e dei ricercatori, nonché del personale di cui all'articolo 3, sono considerati idonei i candidati collocati nella graduatoria finale dopo l'ultimo candidato vincitore, in numero non superiore al 20 per cento dei posti messi a concorso. In caso di rinuncia all'assunzione, di mancato superamento del periodo di prova o di dimissioni del dipendente intervenute entro sei mesi dall'assunzione, l'amministrazione può procedere allo scorrimento della graduatoria degli idonei non vincitori entro il limite di cui al quarto periodo. La disposizione del quarto periodo non si applica alle procedure concorsuali bandite dalle regioni, dalle province, dagli enti locali o da enti o agenzie da questi controllati o partecipati che prevedano un numero di posti messi a concorso non superiore a venti unità e per i comuni con popolazione inferiore a 3000 abitanti e per l'effettuazione di assunzioni a tempo determinato. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, adottato previa intesa in sede di Conferenza unificata ai sensi dell'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131, possono essere stabilite ulteriori modalità applicative delle disposizioni del presente comma</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Ne consegue pertanto che le disposizioni di cui all'art.35, comma 5-ter, quarto periodo – ove individuati idonei i candidati collocati in graduatoria dopo l'ultimo vincitore nel limite del 20% dei posti messi a concorso - non si applica alle procedure concorsuali bandite dai Comuni.

SCORRIMENTO DI GRADUATORIE DI ALTRE PP.AA. PREVIO ACCORDO

Risulta inoltre possibile procedere allo scorrimento di graduatorie vigenti di altre pubbliche amministrazioni, previo accordo, tenuto conto del vigente quadro normativo:

- l'art. 9 della Legge n. 3/2003 e l'art. 3, comma 61, della Legge n. 350/2003, che disciplinano la possibilità di effettuare assunzioni anche utilizzando graduatorie di concorsi pubblici approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le amministrazioni stesse;

- l'art.4 del D.L. 101/2013, convertito nella L. 125/2013, che ribadisce la possibilità per le amministrazioni pubbliche di utilizzare, prima di avviare nuovi concorsi, le graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le amministrazioni interessate;
- la circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica n. 5/2013 in particolare l'art.2 che stabilisce che: "In caso di mancanza di graduatorie proprie le amministrazioni possono attingere a graduatorie di altre amministrazioni mediante accordo";
- il parere della Sezione Regionale Umbria (deliberazione n. 124/2013/PAR) che rappresenta un punto di svolta nell'interpretazione di questo istituto, stabilendo che l'accordo tra gli Enti possa avvenire anche successivamente all'approvazione della graduatoria, purchè lo stesso si inserisca in un chiaro e trasparente procedimento di corretto esercizio del potere di utilizzare graduatorie concorsuale di altri Enti;
- l'art. 36, comma 2, del d.lgs. 165/2001, che dispone: "E' consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato".

SELEZIONI UNICHE EX-ART.3-bis DEL DL 80/2021

Ai sensi dell'art. 3-bis del DL 80/2021, gli enti locali possono organizzare e gestire in forma aggregata, selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, per vari profili professionali e categorie, compresa la dirigenza.

I rapporti tra gli enti locali e le modalità di gestione delle selezioni sono disciplinati in appositi accordi.

Gli enti locali aderenti attingono agli elenchi di idonei di cui la copertura delle posizioni programmate nei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, in assenza di proprie graduatorie in corso di validità. Gli enti locali interessati procedono alle assunzioni, previo *interpello* tra i soggetti inseriti negli elenchi, ogniqualvolta si verifichi la necessità di procedere all'assunzione di personale in base ai documenti programmatori definiti dal singolo ente.

PROGRESSIONI FRA AREE EX-ART.52, COMMA 1-BIS DEL D.LGS.165/2001

Si riporta la previsione normativa, di cui all'art.52, comma 1-bis del D.lgs.165/2001, come sostituito dall'art. 3, comma 1 del DL 9 giugno 2021, n. 80 convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, e da ultimo modificato dall' art. 1-bis, comma 1, lett. d) del DL 22 aprile 2023, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla L. 21 giugno 2023, n. 74: *<<I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti*

per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia de gli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dalle amministrazioni per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente>>.

LIMITE DI SPESA DI PERSONALE – ART.1, COMMA 557 LEGGE N.296/2006

Da numerosi anni il contenimento della pesa pubblica è tra gli obiettivi principali delle disposizioni normative in materia di bilancio e di programmazione economica per tutti i comparti della pubblica amministrazione. Inoltre l'introduzione delle regole per il rispetto del patto di stabilità interno e delle relative sanzioni, connesse al mancato rispetto ha inciso pesantemente sul tema delle assunzioni di personale. Nelle varie leggi di stabilità e manovre correttive di finanza pubblica è stata infatti introdotta una disciplina vincolistica in materia di spese di personale e di capacità assunzionali negli enti locali, diretta al contenimento delle stesse.

Di seguito viene sinteticamente riportato il vigente quadro normativo, in materia di limiti alla spesa di personale e capacità assunzionali:

- l'art.1, comma 557 della legge 296/2006 (come da ultimo sostituito dall'art.14, comma 7 del D.L. 78/2010 convertito con legge n.122/2010) con riferimento agli enti soggetti al patto di stabilità e pertanto i comuni aderenti all'Unione, recita "*Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano 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, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*

- a) (abrogato)
- b) *contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali";*
- c) *contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali">>*

- il comma 557-bis, del medesimo articolo, prevede che gli enti assoggettati alla disciplina del patto di stabilità interno, computino nell'aggregato della spesa di personale, anche quella relativa alla spesa sostenuta per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente;

- l'ulteriore comma 557-ter, definisce il regime sanzionatorio in caso di mancato rispetto della norma, mente il comma 557-quater aggiunto dall'art.3, comma 5-bis del D.L. 90/2014, prevede che a valere dall'anno 2014 gli enti assicurino il contenimento della spesa di personale di cui al comma 557, con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

- l'art.16 del DL 113/2016 ha abrogato la lettera a) dell'art.1 comma 557 della Legge 296/2006, ove era prevista, quale azione al concorso degli obiettivi di finanza pubblica "la riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile, razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso

accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico". L'intervento del legislatore ha determinato il venir meno del vincolo in parola;

- il comma 562, del medesimo articolo, con riferimento agli enti non soggetti al patto di stabilità tra cui le Unioni di comuni, prevede che le spese di personale (...) non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008;

- l'art. 1, comma 762, della L. n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), prevede che dal 2016 tutte le norme finalizzate al contenimento della spesa di personale, che fanno riferimento al patto di stabilità interno, si intendono riferite ai nuovi obiettivi di finanzia pubblica del "pareggio di bilancio" (c.d. obbligo del saldo di bilancio non negativo);

- la metodologia di calcolo della spesa di personale continua ad essere definita così come dal 2006 sulla base delle indicazioni operative fornite dal Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato con proprie circolari (n. 8/2006, n. 9/2006, nota 31.03.2008);

In merito alla partecipazione ad **Aziende servizi alla persona (ASP)**, si richiama:

- la deliberazione della Corte dei Conti Sezione delle Autonomie n.14/2011, suggerisce un meccanismo sintetico per calcolare la quota di spesa di personale delle società partecipate, da sommare a quelle degli enti locali partecipanti, basato sulla seguente proporzione: il valore della produzione della società sta alle spese totali del personale della stessa, come il corrispettivo sta alla quota del costo del personale attribuibile all'ente, che è l'incognita da calcolare; modalità confermata da diverse sezioni regionali tra cui Sezione Regionale Emilia-Romagna n.282/2011 e n.490/2012;

- l'art.3, comma 5 del D.L. 90/2014, modifica inoltre il comma 2-bis dell'art.18, "Reclutamento del personale delle società pubbliche" del D.L. 112/2008 e prevede che gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno, coordinino le politiche assunzionali dei soggetti di cui al predetto articolo/comma, al fine di garantire anche per gli stessi una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando l'espresso rinvio allo stesso comma 2-bis, nella parte in cui, per aziende speciali, istituzioni che gestiscono servizi socio-assistenziali ed educativi, scolastici e per l'infanzia, culturali ed alla persona (ex-lpab) e farmacie, si prevede quale unico vincolo, "l'obbligo di mantenere un livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità dei servizi erogati"; a tal fine la nota congiunta Regione Emilia-Romagna, Anci Emilia-Romagna e Legautonomie Emilia-Romagna, prot.184 del 25.09.2014, recita "*le Asp appaiono escluse di per sé da specifici vincoli nell'assunzione e nella gestione del personale, mentre continua ad operare l'obbligo per gli enti locali di computare la spesa del personale di tali aziende nella propria spesa di personale*", ribadendo quale modalità di calcolo quella indicata dalla Corte dei Conti Sezione delle Autonomie con deliberazione n.14/2011;

Alla luce di quanto sopra la spesa di personale dell'Asp viene distribuita sulla base del seguente criterio, coerente con quanto definito dalla Corte dei Conti Sezione delle Autonomie n.14/2011 e dalla Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo dell'Emilia-Romagna n.490/2012:

la quota di spesa di personale attribuibile ai comuni (che è l'incognita da calcolare) sta al valore totale della spesa di personale Asp (comprese ex-lpab) come il totale dei trasferimenti dei comuni all'ASP stanno al totale delle entrate dell'azienda. Il risultato, pari alla quota di spesa di personale da distribuire all'insieme dei comuni, viene ripartito agli stessi in proporzione all'ammontare dei propri trasferimenti sul totale dei trasferimenti dei comuni.

VINCOLI AL LAVORO FLESSIBILE ART.9 COMMA 28 DL 78/2010

Per quanto riguarda l'acquisizione di personale mediante assunzioni con forme di lavoro flessibile, restano confermate le disposizioni normative di cui all'art.9, comma 28 del DL 78/2010, in forza delle quali, il limite di spesa annuale per lavoro flessibile è pari al 50% della spesa sostenuta nell'esercizio 2009.

Da precisare che sulla base della linea interpretativa della Corte dei Conti Sezione delle Autonomie 2/2015 il precitato limite, per gli enti locali in regola con gli obblighi di riduzione della spesa ai sensi dei commi 557 e 562 dell'art.1 della legge 296/2006, deve essere inteso nella misura massima (ovvero 100%) della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009.

Sulla questione relativa all'inclusione ovvero esclusione dal predetto vincolo, delle assunzioni ai sensi dell'art.110, comma 1 del Tuel, oggetto di diversi orientamenti assunti nel tempo dalla magistratura contabile, l'art.16, comma 1-quater del DL 113/2016, convertito in legge 160/2016, ha sancito che sono in ogni caso escluse dalle predette limitazioni le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art.110, comma 1 del Lgs.267/2000.

DISPOSIZIONI PER ENTI COLPITI DAL SISMA MAGGIO 2012

In seguito ai gravi **eventi sismici del mese di maggio 2012**, sono state adottate norme derogatorie in materia di limiti alla spesa di personale e ricorso a forme di lavoro flessibile; in tale contesto per effetto dell'art.11, comma 4-ter del D.L. 90/2014, valgono le seguenti disposizioni:

- a decorrere dall'anno 2014 e per tutto il periodo dello stato di emergenza i vincoli alla spesa di personale di cui all'art.1, comma 557 della legge n.296/2006, e successive modificazioni, si applicano con riferimento alla spesa di personale dell'anno 2011;
- a decorrere dall'anno 2013 e per tutto il periodo dello stato di emergenza non si applicano i vincoli assunzionali di in materia di lavoro flessibile cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010.

In attuazione all'art. 1 comma 764 della Legge 29 dicembre 2022, n. 303 – legge di Bilancio 2023 - lo stato d'emergenza opera fino al 31.12.2023.

MACRO-ORGANIZZAZIONE E DOTAZIONE ORGANICA

Con l'adozione delle *linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche* emanate con Decreto 8.05.2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, prende corpo il disegno normativo di addivenire al superamento del tradizionale concetto di dotazione organica (intesa quale contenitore di posti disponibili e di profili professionali rigido e cristallizzato), affermando il concetto di "*dotazione organica espressa in termini finanziari*".

Ne discende la necessità di adottare un complesso iter che partendo dalla dotazione organica funzionale, ovvero rispondente al c.d. modello organizzativo ottimale a cui tenderebbe la macro-struttura in vista del completo raggiungimento degli obiettivi istituzionali e performanti, arrivi all'adozione della dotazione organica finanziaria come segue:

1. definizione della dotazione organica funzionale, tenendo conto di:

- dell'ordinamento professionale dell'amministrazione, con declinazione dei posti, profili professionali e categorie, secondo quanto previsto dai vigenti ccnl di comparto e dal D.M. 08.05.2018;
- dell'accertata insussistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33 del D.Lgs.165/2001;

2. valorizzazione finanziaria del personale in servizio a tempo indeterminato;

3. valorizzazione finanziaria delle forme di lavoro flessibile che pur non determinando riflessi definitivi sul PTFP incidono sulla spesa di personale

4. valorizzazione finanziaria delle facoltà assunzionali consentite dalla legge

B – AZIONI COMUNE DI MIRANDOLA
Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024-2026

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE 2024-2026

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024-2026 ricompreso nel Piano integrato di attività e di organizzazione – PIAO, del Comune di Mirandola, definisce la programmazione di personale, in coerenza con il vigente quadro in materia di spese per il personale.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024-2026 viene approvato alla luce delle verifiche organizzative e dotazionali di cui al presente atto e ne rispetto del seguente indirizzo: l'attivazione di turn over per il personale prossimo alla cessazione (per dimissioni e/o pensionamento), così come la richiesta di nuove assunzioni per potenziamento dei servizi, viene valutata nella misura in cui la risorsa che si ritiene sostituire/assumere sia funzionale alla realizzazione degli obiettivi strategici dell'Ente.

1. VERIFICA LIMITI DM 17.03.2020 - 2024-2026

Si riportano i seguenti elementi di dettaglio ulteriormente esplosi nell'allegata tabella di verifica dei limiti DM 17.03.2020:

- valori soglia del rapporto della spesa del personale del Comune di Mirandola rispetto alle entrate correnti fascia f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti: 27,0% (min. Tab.1 DM 17.03.2020) e 31,00% (max Tab. 3 DM 17.03.2020)

- rapporto fra spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione (su ultimo rendiconto approvato) e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del FCDE (ultimo rendiconto approvato), secondo le definizioni dell'articolo 2 del DM 17.03.2020:

- consuntivo 2022: 23,51%
- preventivo 2023: 25,26%
- preventivo 2024: 26,44%
- preventivo 2025-2026: 26,39%

I suddetti valori risultano nel corso del triennio 2023-2025 inferiori al minimo di cui Tab.1 DM 17.03.2020 pari al 27%

2. AGGIORNAMENTO AZIONI 2023-2025

Sulla base delle verifiche organizzative e dotazionali, tenuto conto del quadro normativo sopra riportato in materia di limiti assunzionali e di spesa, degli indirizzi dell'Amministrazione e delle richieste dei Dirigenti di Settore, al fine di assicurare continuità e corretto funzionamento dei servizi, si prevedono le seguenti nuove assunzioni con rapporto di lavoro a tempo indeterminato:

1) relativamente al Servizio Segreteria protocollo ed Archivio, ricompreso nello Staff del Segretario Generale, si prevede la copertura di n.1 posto con profilo professionale di Collaboratore professionale, inquadramento Area degli Operatori Esperti, a fronte della vacanza a decorre dall'1.03.2024 di un posto di pari area e profilo (cessazione dip. Marino), mediante convenzione con altra PA, per lo scorrimento di graduatoria vigente; a fronte del diritto alla conservazione del posto ai sensi dell'art. 25, comma 10 del CCNL 16.11.2022, in caso di rientro del dipendente, la copertura finanziaria viene assicurata mediante mancata copertura di altro posto previsto nella presente programmazione, di pari o superiore Area, assicurando invarianza della spesa complessiva della spesa di personale;

2) relativamente al Servizio Programmazione Controlli e Partecipate, ricompreso nello Staff del Segretario Generale, si prevede la copertura di n.1 posto con profilo professionale di Istruttore direttivo contabile, inquadramento Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione;

3) relativamente al Servizio Personale e Paghe, ricompreso nello Staff del Segretario Generale, si prevede la copertura di n.1 posto con profilo professionale di Istruttore direttivo amministrativo, inquadramento Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione, a fronte della cessazione, per pensionamento di n. 1 unità di pari profilo ed inquadramento (cessazione 2024 dip. Manzini) come da nota interna al Servizio Personale e Paghe avente ad oggetto "Cessazioni per pensionamenti personale dipendente anni 2023-2028" prot. 50030 del 20.12.2023; la copertura del posto avrà decorrenza, nei limiti delle risorse complessivamente stanziati nei pertinenti capitoli di bilancio, così da assicurare in affiancamento un periodo di formazione specialistica in materia previdenziale dell'unità neo-assunta;

4) relativamente all'U.O. PNRR – Programmazione e Rendicontazione, ricompresa nel Settore II – Territorio, Ambiente e Lavori Pubblici, in attuazione agli indirizzi di cui alla deliberazione di G.C. n. 239 del 13.12.2023, si prevede di non dare corso all'assunzione l'assunzione con rapporto di lavoro a tempo determinato ex-art.110, comma 1 del D,Lgs. 267/2000 di una figura di alta specializzazione, con profilo professionale di Specialista programmazione e rendicontazione PNRR, inquadramento Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione, al fine di preservare il rispetto del limite di spesa di personale, di cui all'art. 1, comma 557 della Legge 296/2006;

5) relativamente al Servizio Fabbricati e Verde Pubblico ricompreso nel Settore II – Territorio, Ambiente e Lavori Pubblici, si prevede la copertura di n.1 posto con profilo professionale di Istruttore tecnico, inquadramento Area degli Istruttori, a fronte della vacanza di un posto di pari area e profilo (cessazione dip. Zarantonello, con dimissioni in corso di perfezionamento);

6) relativamente al Servizio Fabbricati e Verde Pubblico ricompreso nel Settore II – Territorio, Ambiente e Lavori Pubblici, si prevede la copertura di n.1 posto con profilo professionale di Perito Agrario, inquadramento Area degli Istruttori, a fronte della cessazione, per pensionamento di n. 1 unità di pari profilo ed inquadramento (cessazione 2025 dip. Colognesi) come da nota interna al Servizio Personale e Paghe avente ad oggetto "Cessazioni per pensionamenti personale dipendente anni 2023-2028" prot. 50030 del 20.12.2023; la copertura del posto avrà decorrenza, nei limiti delle risorse complessivamente stanziati per spesa di personale; si da' inoltre atto che il dip. Colognesi Claudio, con profilo professionale di Perito Agrario, viene fin d'ora assegnato

all'Unità Operativa manutenzioni ordinarie, al fine di razionalizzare il coordinamento tra la suddetta figura ed il personale adibito alla manutenzione del verde pubblico;

7) relativamente al Servizio Edilizia, Urbanistica, Ambiente ricompreso nel Settore II – Territorio, Ambiente e Lavori Pubblici, si prevede la copertura di n.1 posto con profilo professionale di Istruttore amministrativo, inquadramento Area degli Istruttori, a fronte della cessazione, per pensionamento di n. 1 unità di pari profilo ed inquadramento (cessazione 2025 dip. Cionini) come da nota interna al Servizio Personale e Paghe avente ad oggetto "Cessazioni per pensionamenti personale dipendente anni 2023-2028" prot. 50030 del 20.12.2023; la copertura del posto avrà decorrenza, nei limiti delle risorse complessivamente stanziare per spesa di personale;

8) relativamente al suddetto Servizio Edilizia, Urbanistica, Ambiente ricompreso nel Settore II – Territorio, Ambiente e Lavori Pubblici, si conferma la copertura di n.1 posto con profilo professionale di Istruttore direttivo tecnico, inquadramento Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione, mediante progressione tra Aree contrattuali, ai sensi dell'art. 52, c. 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001 ed art.13, comma 6 del vigente CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 del 16.11.2022 (c.d. progressione in regime transitorio), di cui alla deliberazione di G.C. n. 155/2023, demandando l'avvio della relativa procedura all'approvazione della relativa disciplina regolamentare, in fase di definizione, nel rispetto delle procedure di confronto, previste dal CCNL stesso; la copertura del posto avviene con compensazione di spesa mediante mancata copertura di altra posizione lavorativa di pari Area a quella di provenienza.

9) relativamente al Servizio Biblioteca ed Archivio Storico, ricompreso nel Settore III - Sociali, Educativi, Culturali e Sport, si prevede la copertura del posto con profilo professionale di Bibliotecario, inquadramento Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione, già previsto in sede di PTFP 2023-2025; il rinvio della copertura del posto, di cui alla deliberazione di G.C. n.239/2023, viene rideterminato con il presente atto prevedendo la copertura a valere dal 14.10.2024;

10) relativamente al Servizio di Polizia Locale, ricompreso nel Settore Sicurezza, a fronte della vacanza di n.2 posti con profilo professionale di Agente di PL, inquadramento Area degli Istruttori, a seguito progressione tra Aree contrattuali, ai sensi dell'art. 52, c. 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001 ed art.15 del vigente CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, di cui alla deliberazione comunale di G.C. 190 del 16.10.2023, si prevede la copertura di un solo posto, con assunzione in corso di perfezionamento; le conseguenti economie finanziarie sono destinate a finanziare n.1 assunzione con rapporto di lavoro a tempo determinato fino ad un periodo massimo del 31.12.2025, di una figura con profilo professionale di Istruttore amministrativo, inquadramento Area degli istruttori, da assegnare, in accordo con i Dirigenti di Settore interessati, al 50% al Servizio Promozione ed Accoglienza Turistica, ricompreso nel Settore Sicurezza ed al 50% al Servizio Edilizia Urbanistica, Ambiente, al fine di supportare temporaneamente le straordinarie attività in ambito ambientali previste nel prossimo biennio nell'ambito dei servizi interessati;

11) relativamente al predetto Servizio di Polizia Locale, ricompreso nel Settore Sicurezza, si prevede la copertura di n.3 posti con profilo professionale di Agente PL, a fronte della cessazione di n.3 dipendenti di pari profilo e Area (dip. Bedendi per pensionamento e dipp. Busiello e Di Ruocco per dimissioni). Con riferimento a n.2 unità si prevede fin d'ora il turnover, a fronte dell'esito positivo di procedura di mobilità esterna ex-art.30 D.Lgs. 165/2001, in corso di definizione (dipp. Raco e Ragno);

12) in forza di Convenzione con il competente Ufficio territoriale, si prevede la copertura di n.2 posti con profilo professionale di Esecutore, Area degli Operatori Esperti, part-time a 19/36 da assegnare ai servizi individuati, all'esito di analisi organizzativa in corso, mediante assunzione di n.2 figure appartenenti alle categorie protette ex-art.1 Legge 68/1999, al fine di garantire la copertura della quota d'obbligo di cui alla L.68/99;

Alla luce di quanto sopra, l'elenco delle procedure di reclutamento di cui al Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026 viene definito come segue:

1] Assunzioni a tempo indeterminato 2024-2026

(elenco delle procedure previste dal PTFP 2023-2025 come aggiornato con il presente atto)

➤ **Personale del Comparto Funzioni Locali**

n. posti	Settore	Servizi	Area	profilo professionale	causale	Modalità indicata nel PTFP	Prog. Aree regime ordinario (limite 50% accesso)	Prog. Aree regime transitorio (limite 0,55% MS 2018)	Assunzione prevista		
									2024	2025	2026
1	Staff SG	Programmazione Controlli e Partecipate	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo contabile	nuovo fabbisogno	selezione pubblica			x		
1	Staff SG	Personale e Paghe	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo amm.vo	turnover Manzini (pensionamento 2024)	selezione pubblica previo scorrimento di graduatoria vigente			x		
2	Sett.	servizi da individuare, all'esito dell'analisi organizzativa in corso	Area degli Operatori Esperti	Esecutore (tempo parziale a 19/36)	nuovo fabbisogno (assolvimento quota d'obbligo legge 68/1999)	selezione pubblica riservata L.68/99, previo scorrimento graduatoria vigente. In forza di convenzione con competente Uff. Territoriale, si provvede alla copertura di n.2 posti, per assolvimento quota d'obbligo.					
1	1° Affari Generali	Segreteria Protocollo e Archivio	Area degli Operatori Esperti	Collaboratore professionale	turnover Marino (cessazione 1/03/2024)	convenzione; in subordine selezione pubblica (conservazione posto art.25, comma 10 CCNL 16.11.2022)			x		

1	2° Terr.Amb. e LLPP.	Mobilità, Patrimonio e Cimiteri (u.o. Mobilità)	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo tecnico	nuovo fabbisogno	G.C. n.8 del 27.01.2023: selezione pubblica/selezione art.3-bis DL 80/2021 (Interpello elenco idonei selezione a cura Provincia Modena) G.C. n.108 del 29/05/2023: stante l'esito negativo della procedura di reclutamento prevista con precedente aggiornamento del presente PTFP – selezione art.3-bis DL 80/2021 (Interpello elenco idonei selezione a cura Provincia Modena)- si prevede la copertura del posto posti mediante scorrimento di graduatoria, previa convenzione con altra PP.AA. In caso di ulteriore esito negativo, si procede mediante selezione pubblica Aggiornamento di cui al presente atto: si conferma la copertura del posto mediante selezione pubblica			x		
1	2° Terr.Amb. e LLPP.	Fabbricati e Verde Pubblico	Area degli istruttori	Istruttore tecnico	turnover Zarantonello (dimissioni in corso di perfezionamento)	selezione pubblica previo scorrimento di graduatoria vigente			x		
1	2° Terr.Amb. e LLPP.	Fabbricati e Verde Pubblico	Area degli istruttori	Perito Agrario	turnover Colognesi (pensionamento 2025)	selezione pubblica - applicazione riserva art.1014, c.1 ed art 678, c.9, del D.Lgs. 66/2010				x	
1	2° Terr.Amb. e LLPP.	Fabbricati e Verde Pubblico	Area degli istruttori	Istruttore amministrativo	turnover Cionini (pensionamento 2025)	selezione pubblica				x	

1	2° Terr.Amb. e LLPP.	Edilizia, Urbanistica, Ambiente	Area dei Funzionari e dell'Eleva ta Qualificaz ione	Istruttore direttivo tecnico	nuovo fabbisogno	G.C. 155 del <u>7.08.2023</u> : progressione tra Aree ai sensi dell'art.52, comma 1-bis del D.Lgs. 165/2001 ed Art. 13, comma 6 (procedura transitoria) del CCNL 16.11.2022 Aggiornamento di cui al presente atto: si conferma la copertura del posto	1 (art.13, comma 6 CCNL 16.11.2 022)	x			
1	3° Soc.Educ. Cult. e Sport	Biblioteca e Archivio Storico	Area dei Funzionari e dell'Eleva ta Qualificaz ione	Biblioteca rio	nuovo fabbisogno	PTFP 2023-2025: selezione pubblica CC n.41 del <u>27/04/2023</u> <u>Aggiornamento di cui al presente atto: si conferma la copertura del posto, mediante scorrimento graduatorio, a valere dal 14.10.2024</u>			concluso (assunzione vincitore a valere dal 14.10.2024)		
1	4° Sicurezza	PL	Area degli istruttori	Agente PL	turnover Zoni	Confermato turnover Zoni Valerio, inquadrato Ispettore PL dal 1/9/2023 per progressione tra Aree - Non si prevede turnover Di Canosa, a sua volta inquadrato Ispettore PL dal 1/9/2023 per progressione tra Aree			concluso (assunzione in corso diperfeziona mento)		
1	4° Sicurezza	PL	Area degli istruttori	Agente PL	turnover Bedendi	selezione pubblica - applicazione riserva art.1014, c.1 ed art 678, c.9, del D.Lgs. 66/2010 (conservazione posto art.25, comma 10 CCNL 16.11.2022)					
1	4° Sicurezza	PL	Area degli istruttori	Agente PL	turnover Busiello (cessazione 31/12/2023)	selezione pubblica (conservazione posto art.25, comma 10 CCNL 16.11.2022)			x		
1	4° Sicurezza	PL	Area degli istruttori	Agente PL	turnover Di Ruocco (cessazione 15/02/2024)	selezione pubblica (eventuale conservazione posto art.25, comma 10 CCNL 16.11.2022)			x		

➤ **Personale di qualifica dirigenziale**

Nessuna assunzione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato

2] Assunzioni a tempo determinato, art.110, comma 1 D.Lgs. 267/2000

Si prevedono le seguenti assunzioni, ai sensi dell'art.110, comma 1 del D.Lgs. 267/2000:

n. posti	Settore	Servizi/Settori	Area	profilo professionale	causale	Modalità indicata nel PTFP
1	Staff del Sindaco	Comunicazione	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Giornalista – Direttore del periodico comunale	nuovo fabbisogno	Selezione ex-art. 110, comma 1 D.Lgs. 267/2000
1	2° Terr.Amb. e LLPP.	Fabbricati e verde pubblico	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo tecnico	nuovo fabbisogno	Selezione ex-art. 110, comma 1 D.Lgs. 267/2001
1	2° Terr.Amb. e LLPP.	Mobilità Patrimonio e Cimiteri	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo tecnico	nuovo fabbisogno	Selezione ex-art. 110, comma 1 D.Lgs. 267/2002
1	3° Soc.Educ.Cult. e Sport	Settore	Dir.	Dirigente	nuovo fabbisogno	Selezione ex-art. 110, comma 1 D.Lgs. 267/2000
1	4° Sicurezza	Settore	Dir.	Dirigente	nuovo fabbisogno	Selezione ex-art. 110, comma 1 D.Lgs. 267/2000

3. DOTAZIONE ORGANICA ED ECCEденZE DI PERSONALE

Alla luce delle suddette azioni si fa rinvio all'allegata Dotazione Organica (**Allegato 1**)

In sede di programmazione del fabbisogno di personale 2023-2025, sulla base della ricognizione delle risorse umane assegnate ai vari Settori dell'Ente, a cura dei Dirigenti di Settore, ai sensi dell'art.33 del D.Lgs.165/2001, si accerta che non sussistono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale

4. LAVORO FLESSIBILE

Nei limiti previsti dalla normativa che prevede il ricorso al lavoro flessibile, si prevedono nell'anno 2024 le assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie a supporto della struttura dei servizi, di cui all'allegato prospetto (**Allegato 2**).

Si prevede l'assunzione di una figura con rapporto di lavoro a tempo determinato fino ad un periodo massimo fino al 31.12.2025, con profilo professionale di Istruttore amministrativo, inquadramento Area degli Istruttori, da assegnare, in accordo e stante le richieste dei Dirigenti di Settore interessati, al 50% al Servizio Promozione ed Accoglienza Turistica ed al 50% al Servizio

Edilizia Urbanista, Ambiente, al fine di supportare temporaneamente le straordinarie attività in ambito ambientali previste nel prossimo biennio nei servizi interessati. A tal fine si rinvia a successivo atto la redistribuzione delle risorse fra i pertinenti capitoli appartenenti alla medesima Missione/Programma, a fronte della mancata copertura di n.1 posto con profilo professionale di Agente di PL, inquadramento Area degli Istruttori, a seguito progressione tra Aree contrattuali, ai sensi dell'art. 52, c. 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001 ed art.15 del vigente CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 (dip. Di Canosa).

Si prevede fin d'ora, al verificarsi di situazioni di necessità che richiedano ulteriori unità, con carattere di temporaneità ed eccezionalità, l'ulteriore ricorso alle tipologie di lavoro flessibile, tenendo conto delle capacità di bilancio e nel rispetto dei limiti finanziari e assunzionali.

Si precisa che per tutto il periodo dello stato di emergenza post-sisma 2012 non si applicano i vincoli assunzionali di in materia di lavoro flessibile cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010.

5. CALCOLO LIMITE DI SPESA DI PERSONALE (art.1, comma 557 Legge n.296/2006)

Alla luce del quadro normativo ed ordinamentale sopra riportato, la spesa di personale del Comune, viene determinata ai sensi dell'art.1, comma 557 della legge n. 296/2006, come da Allegato prospetto (**Allegato 3**), tenuto conto del concorso alla spesa dei seguenti soggetti:

- Unione Comuni Modenesi Area Nord, relativamente alla quota Scuola di Musica e rimborso per impiego di personale nell'ambito di convenzioni per la gestione del canile, Ufficio di piano, centro famiglie, Puuass, Servizio Civile, Sistema bibliotecario;
- Azienda pubblica dei servizi alla persona dei Comuni Modenesi Area Nord (Asp), relativamente al personale impiegato nei laboratori e nei servizi sociali/domiciliari;

In sede di determinazione dei valori complessivi di spesa di personale è compreso il **trattamento accessorio del personale**, nel rispetto dei vigenti meccanismi di quantificazione delle risorse, nonché dei vincoli posti al trattamento economico accessorio complessivo del personale, di cui alla vigente normativa.

In seguito ai gravi **eventi sismici del mese di maggio 2012**, sono state adottate norme derogatorie in materia di limiti alla spesa di personale e ricorso a forme di lavoro flessibile; in tale contesto per effetto dell'art.11, comma 4-ter del D.L. 90/2014, valgono le seguenti disposizioni:

- a decorrere dall'anno 2014 e per tutto il periodo dello stato di emergenza i vincoli alla spesa di personale di cui all'art.1, comma 557 della legge n.296/2006, e successive modificazioni, si applicano con riferimento alla spesa di personale dell'anno 2011;
- a decorrere dall'anno 2013 e per tutto il periodo dello stato di emergenza non si applicano i vincoli assunzionali in materia di lavoro flessibile cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010.

In attuazione all'art. 1 comma 408 della Legge 213/2023 – legge di Bilancio 2024 - lo stato d'emergenza opera fino al 31.12.2024; pertanto

- per l'anno 2024: il limite di spesa per l'Ente è rappresentato dalla spesa a consuntivo 2011;
- per il biennio 2025-2026, il limite è costituito dalla media della spesa per il triennio 2011–2013;

5. ALLEGATI

- | | |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Allegato 1 | Dotazione organica |
| Allegato 2 | Verifica limiti lavoro flessibile |
| Allegato 3 | Verifica della spesa di personale, ai sensi dell'art.1, comma 557 della Legge 296/2006 e della capacità assunzionale ai sensi del DM 17.03.2020 |

COMUNE DI MIRANDOLA - Dotazione organica finanziaria - PTFP 2024-2026 - Approvazione PIAO

DOTAZIONE ORGANICA					UNITA' IN SERVIZIO			ASSUNZIONI 2024 - 2026							LAVORO FLESSIBILE 2024	TOTALE DOTAZIONE 2024 (escluso lavoro flessibile e comandi)			TOTALE DOTAZIONE 2025	TOTALE DOTAZIONE 2026
Servizio	n. posti	ex-Cat.Prof.	Area nuovo inquadramento da 1/4/2023	Profilo professionale	Dipendente	posto coperto	dettaglio art.110 Tuel	dettaglio part-time	Assunzioni a tempo indeterminato				Assunzioni art.90 e 110 Tuel			POSTI COPERTI	posti vacanti	TOTALE DOTAZIONE		
									turnover su posti coperti e che si renderanno vacanti	modalità	turnover su posti vacanti	modalità	n.	assunzioni su posti che si renderanno vacanti	assunzione su posti vacanti	prevista copertura ai sensi del Tuel				

Staff Sindaco

Comunicazione	1	D1	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Giornalista – Direttore del periodico comunale	Pederzini Filippo (contratto art.110 D.Lgs.267/2000)	1	art.110							1		selezione art.110, comma 1 D.Lgs.267/2000		1	0	1	1	1
Segreteria del Sindaco	1	D1	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo amm.vo	Toselli Paolo	1												1	0	1	1	1
Totale Staff Sindaco	2					2							0	1				2	0	2	2	2

Staff Segretario Generale

Segreteria protocollo Archivio	1	D1	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo amm.vo	le funzioni di coordinamento del servizio fanno capo al Responsabile Servizio Contratti, Gare e Provveditorato													0	1	1	1	1	
	U.O. Segreteria Generale																						
	1	D1	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo amm.vo	Guidorzi Claudia	1													1	0	1	1	1
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore amm.vo	Bergamini Germana	1													1	0	1	1	1
	U.O. Centralino e Uscierato																		0				
	1	B1	Area degli Operatori Esperti	Centralinista	Vario Anna	1													1	0	1	1	1
	1	B3	Area degli Operatori Esperti	Collaboratore professionale	Marino Marco <i>PTFP 2024-2026: turnover (dimissionario da 1.03.2024)</i>	1				turnover Marino	convenzione scorporamento graduatoria oltre PA/selezione pubblica								1	0	1	1	1
	1	B3	Area degli Operatori Esperti	Collaboratore professionale	Boselli Ivan	1													1	0	1	1	1
	U.O. Archivio di deposito																		0	0	0	0	0
	U.O. Protocollo e notifiche																		0				
	1	B3	Area degli Operatori Esperti	Coordinatore esecutori	Pavani Loretta Bruna	1													1	0	1	1	1
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore amm.vo	Mantovani Greta	1													1	0	1	1	1
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore amm.vo	Izzo Elisabetta	1													1	0	1	1	1
Totale Servizio	9					8							0	0				8	1	9	9	9	

Personale e Paghe	1	D3	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Funzionario amministrativo	Roncadi Simona	1												1	0	1	1	1
	1	D1	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo Amm.vo	Borelli Maria Chiara	1												1	0	1	1	1
	1	D1	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo Amm.vo	Ieraci Angelica	1												1	0	1	1	1
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore amm.vo	Ferrara Sabina	1												1	0	1	1	1
	1	B1	Area degli Operatori Esperti	Esecutore amm.vo	Caleffi Giulio	1												1	0	1	1	1

	1	D3	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Funziniariop Amm.vo	Manzini Monica <i>PTFP 2024-2026: turnover (pensionamento Giugno 2024) (comando in Unione al 50%)</i>	1		
	1	D1	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo contabile	Michelini Manuela	1		
Totale Servizio	7					7		

turnover Manzini	scorrimento graduatoria/selezione pubblica							
						0	0	

	1	0	1	1	1
	1	0	1	1	1
Totale Servizio	7	0	7	7	7

Programmazione Controlli e Partecipate	1	D1	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo contabile	Lodi Carmen	1		
	1	D1	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo contabile	<i>PTFP 2024-2026: nuovo fabbisogno</i>			
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore contabile	Benatti Sara	1		
Totale Servizio	3					2		

			nuovo fabbisogno	selezione pubblica	1			
						1	0	

finanziato nel servizio n.1 somm.to Area Funz. EQ contabile per 10/12 [supporto al servizio]	1	0	1	1	1
	1	0	1	1	1
	1	0	1	1	1
Totale Servizio	3	0	3	3	3

	2	B3	Area degli Operatori esperti	Esecutore	<i>PTFP 2024-2026: nuovo fabbisogno (assolvimento quota d'obbligo legge 68/1999 - Convenzione Ufficio Prov.)</i> Assunzione a tempo parziale a 19/36 da assegnare ai servizi, previa verifica organizzativa			
--	---	----	------------------------------	-----------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

			nuovo fabb. assolvimento quota d'obbligo legge 68/1999	scorr.grad/selezione pubblica riservata categorie ex-art.1 legge 68/1999	2			
--	--	--	--------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------	---	--	--	--

	2	0	2	2	2
--	---	---	---	---	---

Totale Staff Segretario Generale	21					17		
-----------------------------------------	-----------	--	--	--	--	-----------	--	--

						3	0	
--	--	--	--	--	--	---	---	--

	20	1	21	21	21
--	----	---	----	----	----

Settore 1 - Affari Generali

Dirigente di Settore	1	Dir		Dirigente	Bisi Luca	1		
-----------------------------	---	-----	--	-----------	-----------	---	--	--

--	--	--	--	--	--	--	--	--

	1	0	1	1	1
--	---	---	---	---	---

Contratti Gare e Provveditorato	1	D1	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore Direttivo Amm.vo	Incerti Alice	1		
	U.O. Gare							
	1	D3	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Funzionario amministrativo	Valentini Leonardo	1		
	1	D1	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo Amm.vo	Galeotafore Sara	1		
	U.O. Contratti							
	U.O. Provveditorato							
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore amministrativo	Lugli Debora	1		
1	C	Area degli istruttori	Istruttore amministrativo	Toselli Arianna	1			
Totale Servizio	5					5		

						0	0	

	1	0	1	1	1
	1	0	1	1	1
	1	0	1	1	1
	0	0	0	0	0
	1	0	1	1	1
	1	0	1	1	1
Totale Servizio	5	0	5	5	5

Demografici	1	D3	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Funzionario amm.vo	Battaglia Domiziano	1		
	U.O. Anagrafe							
	1	D1	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo amm.vo	Cavallini Elisa	1		
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore amm.vo	Barduzzi Elisa	1		
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore amm.vo	Serafini Lorenza	1		
	U.O. Stato Civile, Polizia Mortuaria, Leva Elettorale							
	1	D1	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo amm.vo	Bonfatti Bianca	1		

	1	0	1	1	1
	1	0	1	1	1
	1	0	1	1	1
	1	0	1	1	1
	0				
	1	0	1	1	1

	1	C	Area degli istruttori	Istruttore amm.vo	Castellazzi Chiara	1								1	0	1	1	1
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore amm.vo	Pastore Teresa	1								1	0	1	1	1
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore amm.vo	Campanile Laura	1								1	0	1	1	1
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore amm.vo	Castellazzi Paolo	1								1	0	1	1	1
Totale Servizio	9					9				0	0			9	0	9	9	9

Informativo	1	D1	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo inf.co	Montanari Riccardo	1								1	0	1	1	1
	1	D1	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo inf.co	Ragazzi Carla	1								1	0	1	1	1
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore inf.co	Soli Graziano	1								1	0	1	1	1
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore amministrativo	Belforti Giuliana	1								1	0	1	1	1
Totale Servizio	4					4				0	0			4	0	4	4	4

Totale Settore	19					19				0	0			19	0	19	19	19
-----------------------	-----------	--	--	--	--	-----------	--	--	--	----------	----------	--	--	-----------	----------	-----------	-----------	-----------

Settore 2 - Territorio Ambiente e Lavori Pubblici

Dirigente di Settore	1	Dir		Dirigente	Lui Andrea	1								1	0	1	1	1
-----------------------------	---	-----	--	-----------	------------	---	--	--	--	--	--	--	--	---	---	---	---	---

PNRR Programmazione e Controllo														0	0	0	0	0
Totale u.o.	0					0				0	0			0	0	0	0	0

U.O. Amministrativo	1	C	Area degli istruttori	Istruttore amministrativo	Clementi Emanuela	1								1	0	1	1	1
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore amministrativo	Iannelli Maria	1								1	0	1	1	1
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore contabile	Mazzoni Manuela	1								1	0	1	1	1
Totale u.o.	3					3				0	0			3	0	3	3	3

U.O. Manutenzioni ordinarie	1	C	Area degli istruttori	Istruttore tecnico	Canzonetti Fabio	1								1	0	1	1	1
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore amm.vo	Bega Mara	1								1	0	1	1	1
	1	C	Area degli istruttori	Perito elettro-tecnico	Bonfatti Paolo	1								1	0	1	1	1
	1	B3	Area degli Operatori Esperti	Eletttricista-impiantista	Rinaldi Luca	1								1	0	1	1	1
	1	B3	Area degli Operatori Esperti	Tecnico-manutentore autista	Chiavelli Davide	1								1	0	1	1	1
	1	B3	Area degli Operatori Esperti	Tecnico-manutentore giardiniere	Gagliano Biagio Santo	1								1	0	1	1	1
	1	B3	Area degli Operatori Esperti	Tecnico-manutentore autista	Mazzoli Maurizio	1								1	0	1	1	1
	1	B3	Area degli Operatori Esperti	Tecnico-manutentore autista	Tassinari Ugo	1								1	0	1	1	1
	1	B1	Area degli Operatori Esperti	Esecutore	Garbellini Mirko	1								1	0	1	1	1

Totale u.o.	9					9		
-------------	---	--	--	--	--	---	--	--

						0	0	
--	--	--	--	--	--	---	---	--

	9	0	9	9	9
--	---	---	---	---	---

Fabbricati e Verde Pubblico	1	D1	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo tecnico	Di Leva Michela	1		
	U.O. Fabbricati							
	1	D1	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo tecnico	Gozzi Barbara (contratto ex-art.110 D.Lgs.267/2000)	1	art.110	
	1	D1	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo tecnico	Dionisi Lucilla	1		
	1	D1	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo tecnico	Nocifora Tiranno Veronica Lucia	1		
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore Tecnico	Zarantonelli Paola <i>PTFP 2024-2026: turnover (dimissioni in corso di perfezionamento)</i>	1		
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore tecnico	Borghi Katuscia	1		
	U.O. Verde Pubblico							
1	C	Area degli istruttori	Perito agrario	Colognesi Claudio <i>PTFP 2024-2026: turnover (pensionamento Agosto 2025)</i>	1			
Totale Servizio	7					7		

							1	selezione art.110, comma 1 D.Lgs.267/2000
turnover Zarantonello								
turnover Colognesi								selezione pubblica
						0	1	

	1	0	1	1	1
	1	0	1	1	1
	1	0	1	1	1
	1	0	1	1	1
finanziato nel servizio n.1 Area Funz. EQ tecnico 18/36 per 11/12 [supporto al servizio]					
	1	0	1	1	1
	1	0	1	1	1
	1	0	1	1	1
	1	0	1	1	1
Totale Servizio	7	0	7	7	7

Mobilità, Patrimonio e Cimiteri	1	D1	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo tecnico	Baraldi Davide (contratto art.110, c.1 D.Lgs.267/2000)	1	art.110	
	U.O. Mobilità							
	1	D1	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo tecnico	Gavioli Paola	1		
	1	D1	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo tecnico	<i>PTFP 2024-2026: confermato fabbisogno PTFP 2023-2025</i>			
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore Tecnico	Fasano Nicola Danilo	1		
	U.O. Patrimonio							
	1	D1	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo tecnico	Herrera Ana Cecilia	1		
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore tecnico	Golinelli Anna	1		
U.O. Cimiteri								
1	D1	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo tecnico	Guastaferra Angela	1			
Totale Servizio	7					6		

							1	selezione art.110, comma 1 D.Lgs.267/2000
				nuovo fabb.	selezione pubblica	1		
						1	1	

	1	0	1	1	1
	1	0	1	1	1
	1	0	1	1	1
	1	0	1	1	1
	1	0	1	1	1
	1	0	1	1	1
	1	0	1	1	1
Totale Servizio	7	0	7	7	7

Edilizia Urbanistica, Ambiente	1	D1	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore dirett. urbanista	Caleffi Carlo	1		
	U.O Urbanistica, Edilizia e Casa							
	1	D1	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo tecnico	Spadi Riccardo	1		
	1	D1	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo tecnico	<i>PTFP 2024-2026, confermato fabbisogno PTFP 2023-2025</i>			
	1	C	Area degli istruttori	istruttore tecnico	Terpicz Enrica	1		
	1	C	Area degli istruttori	istruttore tecnico	Resca Daniele	1		
1	C	Area degli istruttori	Istruttore amm.vo	Silvestri Piercarlo	1			

				nuovo fabb.	progressione tra Aree ex-art.52 c.1-bis D.Lgs.165/2001 e Art.13, comma 6 CCNL 16.11.2022	1		

	1	0	1	1	1
	1	0	1	1	1
	1	0	1	1	1
	1	0	1	1	1
finanziato nel servizio n.1 somm.to Area Istruttori amm.vo 10/12 [supporto al servizio]					
	1	0	1	1	1
	1	0	1	1	1
finanziato nel servizio n.1 Area Istruttori amm.vo 50% al servizio e 50% al CEAS					
	1	0	1	1	1

	1	C	Area degli istruttori	Istruttore amm.vo	Cionini Anna <i>PTFP 2024-2026: turnover (pensionamento Febbraio 2025)</i>	1	27,5/36	turnover Cionini	scorrimento graduatoria/selezione pubblica					al servizio e 50% al CEAS [supporto al servizio]	1	0	1	1	1								
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore amm.vo	Borgatti Giulia	1																1	0	1	1	1	
	U.O Ambiente																										
	1	D1	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo amm.vo	Zanquoghi Melissa	1																	1	0	1	1	1
	U.O Sismica																										
Totale Servizio	9					8					1	0			9	0	9	9	9								

Totale Settore	36					34				2	2				36	0	36	36	36
-----------------------	-----------	--	--	--	--	-----------	--	--	--	----------	----------	--	--	--	-----------	----------	-----------	-----------	-----------

Settore 3 - Sociali, Educativi, Culturali e Sport

Dirigente di Settore	1	Dir		Dirigente	Zirolodi Giampaolo (Funzionario amm.vo in aspettativo per contratto ex-art.110 c.1 D.Lgs.267/2000)	1	art.110							selezione art.110, comma 1 D.Lgs.267/2000	1	0	1	1	1
----------------------	---	-----	--	-----------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	---------	--	--	--	--	--	--	-------------------------------------------	---	---	---	---	---

Cultura	1	D3	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Funzionario Amm.vo	vacante (non disponibile per aspettativa dip. Zirolodi)										0	1	1	1	1
	1	D1	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo amm.vo	Bianchini Giulia	1									1	0	1	1	1
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore amm.vo	Benatti Elena	1									1	0	1	1	1
Totale Servizio	3					2				0	0				2	1	3	3	3

Biblioteca e Archivio Storico	1	D1	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Bibliotecario	<i>PTFP 2024-2026: copertura del posto di cui PTFP 2023-2025. Assunzione vincitore in corso di perfezionamento al 14.10.2024</i>	1									1	0	1	1	1
Totale Servizio	1					1				0	0				1	0	1	1	1

Sport, Associazioni e Volontariato	1	C	Area degli istruttori	Istruttore amm.vo	D'Angelo Dafne	1									1	0	1	1	1
Totale Servizio	1					1				0	0			0	1	0	1	1	1

Educativo	1	D3	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Funzionario Amm.vo	Gilberti Giovanna	1									1	0	1	1	1	
	U.O. Amministrativo																			
	1	D1	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo amm.vo	Camponogara Lisa	1										1	0	1	1	1
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore amm.vo	Cantadori Daniela	1										1	0	1	1	1
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore amm.vo	Negrini Laura	1										1	0	1	1	1
	1	B1	Area degli Operatori Esperti	Esecutore amministrativo	Schipani Lisa	1										1	0	1	1	1
	U.O. Nido																			
	1	C	Area degli istruttori	Educatore nido	Garutti Marcella	1										1	0	1	1	1
	1	C	Area degli istruttori	Educatore nido	Tebaldi Daniela	1										1	0	1	1	1
1	C	Area degli istruttori	Educatore nido	Cavazza Roberta	1										1	0	1	1	1	

Polizia Locale	1	C	Area degli istruttori	Agente di PL	Bedendi Giulio <i>PTFP 2024-2026: turnover (pensionamento Settembre 2024)</i>	1												1	0	1	1	1	
	1	C	Area degli istruttori	Agente di PL	Cardella Danilo	1													1	0	1	1	1
	1	C	Area degli istruttori	Agente di PL	Ciaravolo Paolo	1													1	0	1	1	1
	1	C	Area degli istruttori	Agenti PL	Costa Fabio	1													1	0	1	1	1
	1	C	Area degli istruttori	Agenti PL	Gatti Emiliano	1													1	0	1	1	1
	1	C	Area degli istruttori	Agente di PL	Ghisi Giovanni	1													1	0	1	1	1
	1	C	Area degli istruttori	Agenti PL	Ignarra Valentino	1													1	0	1	1	1
	1	C	Area degli istruttori	Agente di PL	Mantovani Gabriele	1													1	0	1	1	1
	1	C	Area degli istruttori	Agente di PL	Molon Bruno	1													1	0	1	1	1
	1	C	Area degli istruttori	Agente di PL	Panza Enzo	1													1	0	1	1	1
	1	C	Area degli istruttori	Agente di PL	Prandini Marco	1													1	0	1	1	1
	1	C	Area degli istruttori	Agente di PL	Raco Antonino <i>(PTFP 2024-2026 - turnover all'esito mobilità esterna in corso di definizione)</i>	1													1	0	1	1	1
	1	C	Area degli istruttori	Agente di PL	Ragno Filomena <i>(PTFP 2024-2026 - turnover all'esito mobilità esterna in corso di definizione)</i>	1													1	0	1	1	1
	1	C	Area degli istruttori	Agente di PL	Sgarbi Alessandro	1													1	0	1	1	1
	1	C	Area degli istruttori	Agenti PL	Vastarella Cristian	1													1	0	1	1	1
	1	C	Area degli istruttori	Agente di PL	PTFP 2023-2025: turnover Zoni PTFP 2024-206: copertura del posto in perfezionamento (assunzione idoneo graduatoria concorso)	1													1	0	1	1	1
1	C	Area degli istruttori	Agenti PL	<i>PTFP 2024-2026: turnover Busiello (cessazione per dimissioni il 31/12/2023)</i>														1	0	1	1	1	
1	C	Area degli istruttori	Agenti PL	<i>PTFP 2024-2026: turnover Di Ruocco Margherita (cessazione per dimissioni il 15/02/2024)</i>	1													1	0	1	1	1	
Totale Servizio		22				21												1	0				

Protezione Civile	1	C	Area degli istruttori	Istruttore contabile	Pederzoli Valentina	1																	
Totale Servizio		1				1													0	0			

Commercio e Attività Produttive	1	D1	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istrutt.dir.amm.	Scheggi Alberto	1																		
	U.O. Commercio, Artigianato e Pubblici Esercizi																							
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore amm.vo	Bernini Nadia	1																		
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore amm.vo	Fascogna Francesca	1																		
	U.O. Sportello Unico Attività Produttive (SUAP)																							
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore amm.vo	Selmini Fabio	1																		
1	C	Area degli istruttori	Istruttore amm.vo	Cafaro Raffaella	1																			
Totale Servizio		5				5													0	0				

Promozione e Accoglienza Turistica	1	D1	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo amministrativo	Rebecchi Sabrina	1		
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore amm.vo	Zoni Ilaria	1		
	U.O. "C.E.A.S. - La Ragarella"							
	1	D1	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo amm.vo	Collari Federica	1		
Totale Servizio	3					3		

						0	0	

finanziato nel servizio n.1 C a 50% - ulteriore 50% a Urbanistica [supporto al servizio]	1	0	1	1	1
	1	0	1	1	1
	1	0	1	1	1
	3	0	3	3	3

Totale Settore	32					31		
-----------------------	-----------	--	--	--	--	-----------	--	--

						1	1	
--	--	--	--	--	--	---	---	--

	32	0	32	32	32
--	-----------	----------	-----------	-----------	-----------

Settore 5 - Finanziario

Dirigente di Settore	1	Dir		Dirigente	Mirto Pasquale (comando in Unione 20%)	1		
----------------------	---	-----	--	-----------	----------------------------------------	---	--	--

--	--	--	--	--	--	--	--	--

	1	0	1	1	1
--	---	---	---	---	---

Ragioneria	1	D3	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Funzionario contabile	Martini Manuela	1		
	1	D1	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo contabile	Carreri Cristina	1		
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore contabile	Pinotti Simona	1		
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore contabile	Roda Monica	1		
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore contabile	Romboli Morena	1		
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore contabile	Giannone Sara	1		
Totale Servizio	6					6		

						0	0	

	1	0	1	1	1
	1	0	1	1	1
	1	0	1	1	1
	1	0	1	1	1
	1	0	1	1	1
	1	0	1	1	1
	6	0	6	6	6

Tributi	1	C	Area degli istruttori	Istruttore amministrativo	Perboni Monica (comando in Unione al 30% a fronte di comando da Unione dip. Narducci al 30%)	1		
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore contabile	Cagossi Lavinia	1		
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore contabile	Benatti Angela	1		
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore contabile	Cavallaro Chiara	1		
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore tecnico	Rustichelli Dino	1		18/36
Totale Servizio	5					5		

						0	0	

	1	0	1	1	1
	1	0	1	1	1
	1	0	1	1	1
	1	0	1	1	1
	1	0	1	1	1
	5	0	5	5	5

Totale Settore	12					12		
-----------------------	-----------	--	--	--	--	-----------	--	--

						0	0	
--	--	--	--	--	--	---	---	--

	12	0	12	12	12
--	-----------	----------	-----------	-----------	-----------

TOTALE ENTE	152					144	5	6
--------------------	------------	--	--	--	--	------------	----------	----------

						9	6	5
--	--	--	--	--	--	---	---	---

	150	2	152	152	152
--	------------	----------	------------	------------	------------

Lavoro flessibile 2024-2026

Eserc.	EU	Cap.	Art.	Descrizione	Comp.Assestata 2024	Comp.Asses. 2025	Comp.Asses. 2026
2024	U	30	5	SP - LAVORO INTERINALE SEGRETERIA DEL SINDACO	0,00	0,00	0,00
2024	U	107	6	IRAP - LAVORO INTERINALE SERVIZIO SEGRETERIA SINDACO	0,00	0,00	0,00
2024	U	3010	14	AP - ASSEGNI AVVENTIZI	0,00	0,00	0,00
2024	U	3010	15	AP - CONTRIBUTI AVVENTIZI	0,00	0,00	0,00
2024	U	3010	37	ASSEGNI AVVENTIZI PER EMERGENZ A TERREMOTO	26.277,12	0,00	0,00
2024	U	3010	38	CONTRIBUTI AVVENTIZI PER EMERGENZA TERREMOTO	6.413,45	0,00	0,00
2024	U	3014	4	TR - ASSEGNI AVVENTIZI AVVENTIZI EMERGENZA TERREMOTO	23.225,36	0,00	0,00
2024	U	3014	5	TR - CONTRIBUTI AVVENTIZI AVVENTIZI EMERGENZA TERREMOTO	7.425,90	0,00	0,00
2024	U	3014	88	FONDO PRODUTTIVITA AVVENTIZI EMERGENZA TERREMOTO	497,52	0,00	0,00
2024	U	3014	89	CONTRIBUTI FONDO PRODUTTIVITA AVVENTIZI EMERGENZA TERREMOTO	160,65	0,00	0,00
2024	U	3030	41	AP - LAVORO INTERINALE	0,00	0,00	0,00
2024	U	3070	5	IRAP LAVORO INTERINALE EMERGENZA TERREMOTO	0,00	0,00	0,00
2024	U	3070	13	IRAP AVVENTIZI EMERGENZA TERREMOTO	4.207,71	0,00	0,00
2024	U	3070	14	AP - IRAP LAVORO INTERINALE	0,00	0,00	0,00
2024	U	3070	17	AP - IRAP AVVENTIZI	0,00	0,00	0,00
2024	U	3070	26	IRAP FONDO PRODUTTIVITA AVVENTIZI EMERGENZA TERREMOTO	42,29	0,00	0,00
2024	U	4010	5	ASSEGNI AVVENTIZI SERVIZIO SEGRETERIA	0,00	0,00	0,00
2024	U	4010	6	CONTRIBUTI AVVENTIZI SERVIZIO SEGRETERIA	0,00	0,00	0,00
2024	U	4030	24	LAVORO INTERINALE SERVIZIO PROTOCOLLO	0,00	0,00	0,00
2024	U	4030	25	LAVORO INTERINALE SERVIZIO SEGRETERIA GENERALE	0,00	0,00	0,00
2024	U	4070	5	IRAP LAVORO INTERINALE SERVIZIO PROTOCOLLO	0,00	0,00	0,00
2024	U	4070	6	IRAP LAVORO INTERINALE SERVIZIO SEGRETERIA GENERALE	0,00	0,00	0,00
2024	U	5010	7	ASSEGNI AVVENTIZI SERVIZI DEMOGRAFICI	0,00	0,00	0,00
2024	U	5010	8	CONTRIBUTI AVVENTIZI SERVIZI DEMOGRAFICI	0,00	0,00	0,00
2024	U	5011	5	ASSEGNI AVVENTIZI PER ELEZIONI	3.872,00	3.872,00	3.872,00
2024	U	5011	6	CONTRIBUTI AVVENTIZI PER ELEZIONI	1.250,00	1.250,00	1.250,00
2024	U	5012	5	ASSEGNI AVVENTIZI PER REFERENDUM	0,00	0,00	0,00
2024	U	5012	6	CONTRIBUTI AVVENTIZI PER REFERENDUM	0,00	0,00	0,00
2024	U	5030	20	LAVORO INTERINALE SERVIZI DEMOGRAFICI	0,00	0,00	0,00
2024	U	5070	2	IRAP LAVORO INTERINALE SERVIZI DEMOGRAFICI	0,00	0,00	0,00
2024	U	7010	5	CD - ASSEGNI AVVENTIZI	0,00	0,00	0,00
2024	U	7010	6	CD - CONTRIBUTI AVVENTIZI	0,00	0,00	0,00
2024	U	7030	31	CD - LAVORO INTERINALE	0,00	0,00	0,00
2024	U	7070	2	CD - IRAP LAVORO INTERINALE	0,00	0,00	0,00
2024	U	8010	5	UC - ASSEGNI AVVENTIZI	0,00	0,00	0,00
2024	U	8010	6	UC - CONTRIBUTI AVVENTIZI	0,00	0,00	0,00
2024	U	8030	1	LAVORO INTERINALE SERVIZIO CONTRATTI	0,00	0,00	0,00
2024	U	8070	5	IRAP - LAVORO INTERINALE SERVIZIO CONTRATTI	0,00	0,00	0,00
2024	U	9011	5	SERVIZIO POLIZIA LOCALE - ASSEGNI AVVENTIZI	0,00	0,00	0,00
2024	U	9011	6	SERVIZIO POLIZIA LOCALE - CONTRIBUTI AVVENTIZI	0,00	0,00	0,00
2024	U	13009	5	PROVVEDITORATO - ASSEGNI AVVENTIZI	0,00	0,00	0,00
2024	U	13009	6	PROVVEDITORATO - CONTRIBUTI AVVENTIZI	0,00	0,00	0,00
2024	U	13010	5	RG - ASSEGNI AVVENTIZI	0,00	0,00	0,00
2024	U	13010	6	RG - CONTRIBUTI AVVENTIZI	0,00	0,00	0,00
2024	U	13012	5	PCP - ASSEGNI AVVENTIZI	0,00	0,00	0,00
2024	U	13012	6	PCP - CONTRIBUTI AVVENTIZI	0,00	0,00	0,00
2024	U	13030	33	RG - LAVORO INTERINALE	0,00	0,00	0,00
2024	U	13030	39	PROVVEDITORATO - LAVORO INTERINALE	0,00	0,00	0,00
2024	U	13032	1	PCP - LAVORO INTERINALE	50.554,37	41.054,37	41.054,37
2024	U	13070	12	RG - IRAP LAVORO INTERINALE	0,00	0,00	0,00
2024	U	13071	2	PROVVEDITORATO - IRAP LAVORO INTERINALE	0,00	0,00	0,00
2024	U	13072	2	PCP - IRAP LAVORO INTERINALE	3.324,93	3.324,93	3.324,93
2024	U	15030	20	LAVORO INTERINALE SERVIZIO TRIBUTI	0,00	0,00	0,00
2024	U	15070	2	IRAP - LAVORO INTERINALE SERVIZIO TRIBUTI	0,00	0,00	0,00
2024	U	18010	5	AVVENTIZI SERVIZIO INTERVENTI ECONOMICI	0,00	0,00	0,00
2024	U	18010	6	CONTRIBUTI AVVENTIZI SERVIZIO INTERVENTI ECONOMICI	0,00	0,00	0,00
2024	U	18030	10	IE - INTERINALI	0,00	0,00	0,00
2024	U	18070	4	IRAP - INTERINALI SERVIZIO INTERVENTI ECONOMICI	0,00	0,00	0,00
2024	U	24010	5	AVVENTIZI SERVIZIO EDILIZIA URBANISTICA AMBIENTE E SUAP	0,00	0,00	0,00
2024	U	24010	6	CONTRIBUTI AVVENTIZI SERVIZIO EDILIZIA URBANISTICA AMBIENTE E SUAP	0,00	0,00	0,00
2024	U	24010	7	ASSEGNI AVVENTIZI SERVIZIO EDILIZIA URBANISTICA AMBIENTE E SUAP	0,00	0,00	0,00

Eserc.	EU	Cap.	Art.	Descrizione	Comp.Assestata 2024	Comp.Asses. 2025	Comp.Asses. 2026
2024	U	24010	8	CONTRIBUTI AVVENTIZI SERVIZIO EDILIZIA URBANISTICA AMBIENTE E SUAP	0,00	0,00	0,00
2024	U	24012	5	SISMICA - ASSEGNI AVVENTIZI	0,00	0,00	0,00
2024	U	24012	6	SISMICA - CONTRIBUTI AVVENTIZI	0,00	0,00	0,00
2024	U	24030	1	LAVORO INTERINALE URBANISTICA/AMBIENTE	27.334,36	0,00	0,00
2024	U	24070	5	IRAP LAVORO INTERINALE SERVIZIO SERVIZIO URBANISTICA/AMBIENTE	1.491,33	0,00	0,00
2024	U	26030	20	LAVORO INTERINALE SERVIZIO LAVORI PUBBLICI	0,00	0,00	0,00
2024	U	26070	5	IRAP - LAVORO INTERINALE SERVIZIO FABBRICATI E VERDE PUBBLICO	0,00	0,00	0,00
2024	U	28010	5	ASSEGNI AVVENTIZI SERVIZIO MOBILITA PATRIMONIO E CIMITERI	18.584,00	18.584,00	18.584,00
2024	U	28010	6	CONTRIBUTI AVVENTIZI SERVIZIO MOBILITA PATRIMONIO E CIMITERI	10.850,73	10.850,73	10.850,73
2024	U	28030	30	LAVORO INTERINALE SERVIZIO MANUTENZIONI	0,00	0,00	0,00
2024	U	28070	2	IRAP LAVORO INTERINALE SERVIZIO MOBILITA PATRIMONIO E CIMITERI	0,00	0,00	0,00
2024	U	30030	1	LAVORO INTERINALE PROTEZIONE CIVILE	0,00	0,00	0,00
2024	U	30070	2	IRAP LAVORO INTERINALE PROTEZIONE CIVILE	0,00	0,00	0,00
2024	U	33010	4	SERVIZIO PROMOZIONE E ACCOGLIENZA TURISTICA - ASSEGNI AVVENTIZI	29.000,00	29.000,00	0,00
2024	U	33010	5	SERVIZIO PROMOZIONE E ACCOGLIENZA TURISTICA - CONTRIBUTI AVVENTIZI	0,00	0,00	0,00
2024	U	33030	11	LAVORO INTERINALE SERVIZIO PROMOZIONE E ACCOGLIENZA TURISTICA	0,00	0,00	0,00
2024	U	33070	2	IRAP LAVORO INTERINALE SERVIZIO PROMOZIONE E ACCOGLIENZA TURISTICA	0,00	0,00	0,00
2024	U	39010	5	PI - ASSEGNI AVVENTIZI	0,00	0,00	0,00
2024	U	39010	6	PI - CONTRIBUTI AVVENTIZI	0,00	0,00	0,00
2024	U	39032	30	PI - LAVORO INTERINALE	0,00	0,00	0,00
2024	U	39070	3	PI - IRAP LAVORO INTERINALE	0,00	0,00	0,00
2024	U	41030	30	SCO (TRASPORTO) - LAVORO INTERINALE	0,00	0,00	0,00
2024	U	42010	5	EDU (NIDO) - ASSEGNI AVVENTIZI	0,00	0,00	0,00
2024	U	42010	6	EDU (NIDO) - CONTRIBUTI AVVENTIZI	0,00	0,00	0,00
2024	U	42030	30	EDU (NIDO) - LAVORO INTERINALE	11.319,39	0,00	0,00
2024	U	45010	5	BIBLIOTECA ASSEGNI AVVENTIZI	0,00	0,00	0,00
2024	U	45010	6	BIBLIOTECA CONTRIBUTI AVVENTIZI	0,00	0,00	0,00
2024	U	45030	29	LAVORO INTERINALE SERVIZIO BIBLIOTECARIO	0,00	0,00	0,00
2024	U	45070	2	IRAP LAVORO INTERINALE SERVIZIO BIBLIOTECARIO	0,00	0,00	0,00
2024	U	47070	2	IRAP LAVORO INTERINALE SERVIZIO SPORT ASSOCIAZIONI E VOLONTARIATO	0,00	0,00	0,00
2024	U	48030	26	LAVORO INTERINALE SERVIZIO SPORT	0,00	0,00	0,00
2024	U	50008	5	MINORI E FAMIGLIE - ASSEGNI AVVENTIZI	0,00	0,00	0,00
2024	U	50008	6	MINORI E FAMIGLIE - CONTRIBUTI AVVENTIZI	0,00	0,00	0,00
2024	U	50010	5	SOCIALE TERRITORIALE - ASSEGNI AVVENTIZI	0,00	0,00	0,00
2024	U	50010	6	SOCIALE TERRITORIALE - CONTRIBUTI AVVENTIZI	0,00	0,00	0,00
2024	U	50011	5	SS - ASSEGNI AVVENTIZI FONDO POVERTA	37.537,88	0,00	0,00
2024	U	50011	6	SS - CONTRIBUTI AVVENTIZI FONDO POVERTA	0,00	0,00	0,00
2024	U	50012	5	SOCIALE AMMINISTRATIVO - ASSEGNI AVVENTIZI	0,00	0,00	0,00
2024	U	50012	6	SOCIALE AMMINISTRATIVO - CONTRIBUTI AVVENTIZI	0,00	0,00	0,00
2024	U	50013	1	AMMINISTRAZIONE SERV. SOCIALI - ASSEGNI AVVENTIZI FONDO POVERTA	0,00	0,00	0,00
2024	U	50013	2	AMMINISTRAZIONE SERV. SOCIALI - CONTRIBUTI AVVENTIZI FONDO POVERTA	0,00	0,00	0,00
2024	U	50030	18	AMMINISTRAZIONE SERV. SOCIALI - LAVORO INTERINALE	0,00	0,00	0,00
2024	U	50030	20	SS - LAVORO INTERINALE (FINANZIATO DAL FONDO POVERTA)	39.000,00	0,00	0,00
2024	U	50030	28	SS - LAVORO INTERINALE	0,00	0,00	0,00
2024	U	50033	1	MF - LAVORO INTERINALE	0,00	0,00	0,00
2024	U	50070	3	SS - IRAP LAVORO INTERINALE	0,00	0,00	0,00
2024	U	50070	4	SS - IRAP LAVORO INTERINALE (FINANZIATO DAL FONDO POVERTA)	2.419,00	0,00	0,00
2024	U	50071	2	MINORI E FAMIGLIE - IRAP INTERINALE	0,00	0,00	0,00
2024	U	50072	2	SOCIALE AMMINISTRATIVO - IRAP LAVORO INTERINALE	0,00	0,00	0,00
					304.787,99	107.936,03	78.936,03

LIMITE ANNO 2009 376.499,03

COMUNE MIRANDOLA - SPESA PER ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO E CO.CO.CO. - ANNO 2009

A - SPESA PER ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

DIPENDENTE	servizio trasferito in Unione (ai fini della verifica 2022-2024)	SERVIZIO	funzione trasferita in unione	CAPITOLO	COMPETENZA	ONERI	Irap	Inail	TOTALE
Marchesi Sonia	AMBIENTE	Ambiente	SI	241010/8	1.185,62	366,28	100,78	4,94	1.657,62
Pinti Rosalba	AMBIENTE	Ambiente	SI		2.003,79	619,07	170,33	8,35	2.801,54
Incerti Alice		Segreteria		4010/5	2.107,46	616,45	179,13	8,77	2.911,81
Gualta Federica		Segreteria		4010/5	4.260,46	1.316,22	362,12	17,73	5.956,53
Gualta Federica(inserita 21/03/2022)		Segreteria (pagina 11/32)			13.454,71	3.877,14	1.078,08	51,62	18.461,55
Buzzola Greta	NIDO		SI		6.314,91	1.944,15	-	131,26	8.390,32
Tomasso Antonella	NIDO		SI		8.518,51	2.641,45	-	186,15	11.346,11
Tomasso Antonella (proroga)	NIDO		SI						-
Sedete Enza	NIDO		SI		8.705,79	2.686,91	-	185,66	11.578,36
Sedete Enza (proroga)	NIDO		SI						-
Bernardoni Rostia	NIDO		SI		11.221,05	3.447,59	-	245,08	14.913,72
Viavai Sara	NIDO		SI		11.810,55	228,52	-	258,03	12.297,10
Bernardoni Rostia	NIDO		SI						-
Tartarini Irene	NIDO		SI		379,49	117,26	-	8,30	505,05
Buzzola Greta	NIDO		SI						-
Marchetti Dania	NIDO		SI		589,94	5,48	-	0,38	595,80
Bernardoni Rostia (proroga)	NIDO		SI						-
I nodi nel 2009 c'erano: nel il limite 2009, a prescindere dalle scelte organizzative del 2023 (concessione servizio nido in ASP) - compresa Di Pilato Livia art.110, c.2 Tuel									
Pinotti Simona	RAGIONERIA	Ragioneria	SI	13010/5	19.534,92	5.882,51	1.618,54	79,25	27.115,22
Bonatti Veronica	CDG	cdg	SI	3010/14 (imp. Complessivo per 35.384.73 assenti e	6.271,95	1.635,38	449,99	22,03	8.379,35
Bonatti Veronica (proroga)	CDG	cdg	SI						-
Lenzi Greta	SCOLASTICI	PI amm.vo	SI		12.610,09	3.888,93	1.071,91	52,46	17.623,39
Lenzi Greta	SCOLASTICI	PI amm.vo	SI						-
Ansaloni Chiara		Biblioteca			2.130,23	658,14	181,09	8,86	2.978,32
Lenzi Greta		Biblioteca							-
Lenzi Greta		Biblioteca							-
Ansaloni Chiara (proroga)		Biblioteca							-
Gualta Federica		Demografici							-
Buzzola Greta	NIDO	Nido	SI		667,66	206,21	-	14,59	888,46
Brunelli Claudia	NIDO	Nido	SI		907,17	278,27	-	19,82	1.205,26
Ferri Anna Lisa	NIDO	Nido	SI		330,21	102,03	-	7,20	439,44
Brunelli Claudia	NIDO	Nido	SI						-
Benatti Roberta	NIDO	Nido	SI		1.326,58	410,01	-	28,97	1.765,56
Tomasso Antonella	NIDO	Nido	SI		2.141,74	635,28	-	46,72	2.823,74
Monaco Gaetanina	NIDO	Nido	SI		143,84	44,44	-	3,15	191,43
Sandolo Annabella	SOCIALI	Servizi Sociali	SI	50010/5	2.826,55	800,94	227,03	36,08	3.890,60
Pagano Laura (al posto di Sandolo)	SOCIALI	Servizi Sociali	SI		11.951,05	3.692,12	1.015,84	161,67	16.820,68
Lugli M. Eugenia	SOCIALI	Servizi Sociali	SI						-
Debora Alagni		ESCLUSO PERSONALE ELEZIONI							-
Debora Alagni (indennità maternità - contratto fino al 4.7.09)		ESCLUSO PERSONALE ELEZIONI							-
Grecchi Eugenia		ESCLUSO PERSONALE ELEZIONI							-
Marco Reggiani Della Gala		ESCLUSO PERSONALE ELEZIONI							-
Marco Reggiani Della Gala (PROROGA)		ESCLUSO PERSONALE ELEZIONI							-
Marco Reggiani Della Gala (PROROGA)		ESCLUSO PERSONALE ELEZIONI							-

- altre componenti escluse: elezioni					-51.107,02				0,00				-13.469,56	spese etero-finanziate 50% (amm.ve + europee)	-13.469,56	spese etero-finanziate					
- altre componenti escluse: referendum																					
- Spesa di personale sociale, finanziato con Fondo Povertà													0,00		-76.535,88			0,00	-76.535,88		
- CAP. ENTRATA - Rimborso da altre PA, per comandi in uscita PCF E.3.05.02.01			-25.364,00	-25.364,00	-26.354,65				-165.982,39				-39.504,02					-39.504,02			
TOTALE COMUNE	4.701.809,10	4.514.285,47	4.236.629,67		3.368.391,97		3.846.695,48		5.423.950,83		6.333.176,93		5.359.973,17		6.392.437,61			5.460.164,71	6.405.907,17		
ASP - area laboratori	33.708,80	21.196,90	20.171,70		52.137,39		52.137,39		52.137,39		52.137,39		52.137,39		52.137,39			52.137,39	52.137,39		
ASP (riclassificato no Richeldi) - area sociale/assistenziale	341.869,34	311.637,50	387.791,97		528.513,83	cons. Asp 2021	528.513,83		528.513,83	cons. Asp 2021	528.513,83		556.048,02	consuntivo Asp 2022	556.048,02	consuntivo Asp 2022		556.048,02	consuntivo Asp 2022	521.593,96	consuntivo Asp 2022
QUOTA NIDO IN ASP - fino al 2023 (criteri a.s.)					161.698,88	sett-dic 2022	161.698,89		264.797,59	genn-luglio 2023	226.969,36		0,00		0,00			0,00			
UNIONE per Scuola di Musica (fino al 2022 ricompresa nella quota Unione)						ricompresa quota Ucman			113.538,97	quota 73.5% del tot. 154.474,79	113.538,97		113.538,97	quota 73.5% del tot. 154.474,79	106.503,83			113.538,97	quota 73.5% del tot. 154.474,79	113.538,97	
UNIONE per funzioni in convenzione (forfettario)	1.752.746,02	1.693.426,68	1.728.550,07		1.887.313,40		2.277.043,59		129.299,62	rimborso forfettario a Ucman per canile, uff.piano, centro fam., puass, serv.civile, sist.bibliot.	121.364,26		129.299,62	rimborso forfettario a Ucman per servizi in convenzione dopo recesso: per canile, uff.piano, centro fam., puass, serv.civile, sist.bibliot.	121.287,91			129.299,62	rimborso forfettario a Ucman per servizi in convenzione dopo recesso: per canile, uff.piano, centro fam., puass, serv.civile, sist.bibliot.	121.287,91	
TOTALE SPESA CONSOLIDATA	6.830.133,26	6.540.546,55	6.373.143,41	6.581.274,41	5.998.055,47		6.866.089,18		6.512.238,23		7.375.700,74		6.210.997,16		7.228.414,75			6.311.188,71	7.214.465,39		
					832.077,79	riferimento anno 2011 (deroga al triennio 2011-2013 per normativa sisma 2012)			317.895,04	riferimento anno 2011 (deroga al triennio 2011-2013 per normativa sisma 2012)			619.136,10	riferimento anno 2011 (deroga al triennio 2011-2013 per normativa sisma 2012)				270.085,70	riferimento triennio 2011-2013		

VERIFICA VALORE SOGLIA DPCM 2020:	CONSUNTIVO 2022	PREVENTIVO 2023	PREVENTIVO 2024	PREVENTIVO 2025-2026
Numeratore:	6.866.089,18	7.375.700,74	7.228.414,75	7.214.465,39
Denominatore:				
A) entrate comune: media entrate ultimo triennio rendiconto - escluso FCDE - senza sisma e imu inagibile	26.412.870,19	cons. 2019-2020-2021	27.341.379,74	cons. 2020-2021-2022
B) entrate Unione (partecipazione del comune alla spesa di personale dei servizi in Unione)	2.790.237,64	cons. 2019-2020-2021	-	media 2019-2020-2021
Totale denominatore	29.203.107,83	29.203.107,83	27.341.379,74	27.341.379,74
rapporto spesa personale su entrate (valore-soglia min 27% - max 31%)	23,51%	25,26%	26,44%	26,39%