

## SEZIONE OPERATIVA

### Seconda parte

#### 10 – Personale

##### *Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale al PIAO ( Piano Integrativo di Attività e Organizzazione ).*

##### *Consistenza della dotazione organica dell'ente e individuazione valori soglia*

Con l'art. 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113, è stato introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), con l'obiettivo di “assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”.

Il PIAO è adottato annualmente dalla Giunta Comunale, con aggiornamento a scorrimento, in coerenza con i documenti di programmazione finanziari - DUP, NADUP, Bilancio – che ne costituiscono il presupposto.

Deve essere approvato, entro il 31 gennaio, o, in caso di differimento della data di approvazione del Bilancio, entro 30 giorni da tale data.

Con DPR n. 81 del 30 giugno 2022, entrato in vigore il 15 luglio 2022 “Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione” sono stati individuati e “soppressi” i previgenti adempimenti in materia di pianificazione e programmazione, che sono stati fatti confluire nel PIAO, tra questi il “Piano dei fabbisogni di personale” di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6 e art. 6-ter del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

La pianificazione triennale del fabbisogno di personale, nell'attuale ordinamento previsto dal DL 80/2021, convertito in L. 113/2021, sarà quindi contenuta nella **sottosezione 3.3 piano triennale del fabbisogno di personale” della “sezione 3: organizzazione e capitale umano – del piao 2023**, che sarà approvato dalla Giunta Comunale sulla base ed in coerenza al DUP ed al del Bilancio 2023-2025.

Si deve far presente che il suddetto DPR 81/2022, non ha abrogato: - l'art. 91 Testo unico degli enti locali (TUEL) che dispone la programmazione triennale del fabbisogno di personale che gli organi di vertice degli enti sono tenuti ad approvare, ai sensi di legge, per assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e i vincoli di finanza pubblica - il “Principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio”, di cui all'all. 4/1 del D.lgs 118/2001 che dispone l'inserimento della programmazione del fabbisogno di personale annuale e triennale, nella parte 2 della SeO.

L'art. 8, comma 1, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 dispone che “Il Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del presente decreto assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto”. La Commissione Arconet ha delineato i principi su cui basare la sostenibilità finanziaria per la programmazione della quantificazione del personale con il riferimento alle risorse umane disponibili e alla loro evoluzione nel tempo per quantificare le risorse finanziarie necessarie per la realizzazione dei programmi dell'Ente, da definire nel DUP e nelle risorse finanziarie relative alla spesa di personale del triennio successivo, includendo la programmazione triennale del personale. Per determinare le risorse finanziarie relative alla spesa di personale del triennio successivo, il DUP deve includere la programmazione triennale del personale, che deve essere aggiornata rispetto all'ultimo PIAO adottato.

La Commissione per l'armonizzazione degli enti territoriali (Commissione ARCONET), in data 18 gennaio 2023, ha presentato gli aggiornamenti al Principio contabile della Programmazione (Allegato 4/1 al D.lgs. n. 118/2011) al fine di prevedere il necessario adeguamento alla nuova disciplina del PIAO. Fra le altre indicazioni emerge che: È necessario che nel DUP emergano le scelte politiche sull'individuazione dei servizi da potenziare con le nuove assunzioni e che le spese di personale siano ripartite tra missioni e programmi, in linea con gli obiettivi.

Nel DUP devono essere individuate le risorse finanziarie da destinare al fabbisogno del personale, a livello annuale e triennale, entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'ente. La programmazione delle risorse finanziarie per i fabbisogni di personale deve essere determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi. La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e Capitale umano del PIAO.

Il D.Lgs. 165/2001 art. 6, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017 e s.m.i., 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, in coerenza con le linee di indirizzo del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 08/05/2018 emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, e del Decreto del 22/07/2022, nel rispetto delle facoltà assunzionali e “spazi finanziari” previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa.

Le amministrazioni, nel limite delle risorse finanziarie, nel rispetto dei limiti assunzionali della nuova disciplina di cui all'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019, secondo i valori percentuali indicati nel D.P.C.M. del 17/03/2020, destinate allo sviluppo del piano triennale del fabbisogno di personale attuano i propri piani di fabbisogni di personale, curando l'ottimale distribuzione delle risorse umane anche attraverso processi di mobilità ( non obbligatoria fino al 2024 ) e di reclutamento di personale, coordinato con quanto previsto dall'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019, nel testo risultante dalla legge di conversione n. 58/2019, come modificato dall'art. 1, comma

853, lett. a), b) e c) della legge 27/12/2019, n. 160 e successivamente dall'art. 17, comma 1/ter, del D.L. 30/12/2019, n. 162, convertito con modificazioni dalla legge n. 8/2020, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sul favorevole rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti.

Il Decreto ministeriale e la Circolare applicativa chiariscono che i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia stabilito per la propria fascia demografica possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato:

- sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia;
- nel rispetto della dinamica di crescita delimitata dalla tabella 2 (contenuta nell'art. 5), che individua le percentuali massime di incremento annuale della spesa di personale. Con il D.M. 17/3/2020, sono state stabilite le nuove misure per la definizione delle già "capacità assunzionali" ora definite in "spazi finanziari" di spesa di personale da aggiungere a quella esistente.

Infatti, i comuni, non hanno più regole di turn-over, bensì spazi massimi di spesa compatibili con il rapporto spesa di personale ed entrate corrente al netto del FCDE calcolati come da DM. 17/03/2020 relativi al personale a tempo indeterminato dei Comuni, entrate in vigore dal 20/04/2020, in merito a tre distinti ambiti, quali: a) 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; b) l'individuazione delle fasce demografiche e dei relativi valori soglia; c) la determinazione delle percentuali massime di incremento annuale.

**Per il Comune di Bitritto:**

**Individuazione dei valori soglia**

Popolazione : \_\_\_\_\_ N. **11.267**

Fascia : \_\_\_\_\_ **( F )**

Valore soglia piu' basso art. 4, co, 1- tab. 1: \_\_\_\_\_ **27%**

Tabella 1

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-14999999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti ( Art. 2 Definizioni )

	ANNO			
--	------	--	--	--

<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>	2023			
	ANNO		VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2021		11.267	f
	ANNI		VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2022	(a)	1.669.480,21 €	(l)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		(a1)	1.652.398,88 €	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2020		7.481.154,29	
	2021		6.988.017,75 €	
	2022		7.048.170,95 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			7.172.447,66 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2022		512.216,12 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	6.660.231,54 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)		25,07%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)		27,00%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)		31,00%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI				
ENTE VIRTUOSO				
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))		(f)	128.782,31 €	

Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1		(fl)	1.798.262,52 €		
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	2023	(h)		21,00%	
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)		(i)	347.003,76 €		
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")		(l)	0,00 €		
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)		(m)	347.003,76 €		
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)		(m1)	1.999.402,64 €		
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)		(n)	1.798.262,52 €		
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2023	(o)	1.798.262,52 €		

Prendendo come riferimento i dati relativi all'ultimo Rendiconto approvato anno 2022, il rapporto spesa di personale/entrate correnti (come definiti dall'art. 2 del DPCM 17/3/2020) risulta essere pari al 25,07% .

Da quanto sopra emerge , il Comune di Bitritto si colloca con una percentuale del 25,07%, con un rapporto di spesa di personale/entrate correnti al di sotto del valore soglia “più basso” per la fascia demografica di appartenenza (27%) e, pertanto, può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto degli equilibri di bilancio, sino ad una spesa potenziale massima potenziale del personale anno 2023 di euro **1.798.262,52 (€ 1.669.480,21 [spesa personale complessiva rendiconto anno 2022] + 128.782,31 [incremento nuove assunzioni])**, sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1 (Rif. “**art. 4 comma 2 DPCM 17/3/2020**”: *A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica).*

Ai sensi dell'art. 7 comma 1 del citato DPCM 17/3/2020 la maggiore spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dai precedenti artt. 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall' art. 1, comma 557 quater e 562 della Legge n. 296/2006.

Fatta salva l'approvazione del PIAO ( 2023-2025 ), la disciplina confermata anche per il 2023 sulla "Programmazione del Fabbisogno triennio 2023-2025 è rapportata al 1° Aggiornamento – al Rendiconto 2022, di cui all'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019, con individuazione dei valori soglia attraverso fasce demografiche per la definizione degli incrementi annuali giusto D.M. 17/03/2020 della presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica, prevede per i Comuni, che si collocano al di sotto del valore soglia "più basso" per la fascia di appartenenza (come il Comune di Bitritto che si colloca al di sotto del 27%) un incremento graduale della spesa di personale fino al 31/12/2024, secondo i valori percentuali indicati nella tabella 2 dello stesso D.P.C.M. del 17/3/2020.

La Circolare esplicativa del Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 Maggio 2020, relativamente ai valori soglia ha precisato che l'incremento della spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato è riferito alle assunzioni di personale a tempo indeterminato.

Sempre per il periodo 2020/2024 è prevista, inoltre, la possibilità di utilizzare le "facoltà assunzionali" residue dei 5 anni antecedenti al 2020, in deroga e/o in alternativa agli incrementi percentuali annualmente previsti nella richiamata tabella 2, fermo restando il rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio, asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia indicato nella tabella 1 del D.M. (27%).

Il Decreto ministeriale e la Circolare applicativa chiariscono che i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia stabilito per la propria fascia demografica possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato:

- sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia;
- nel rispetto della dinamica di crescita delimitata dalla tabella 2 (contenuta nell'art. 5 del D.P.C.M. del 17/3/2020.), che individua le percentuali massime di incremento annuale della spesa di personale e pertanto in misura non superiore al valore percentuale indicato nella tabella seguente:

## **Tabella 2**

**Art. 5 ( Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio )**

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
a	0-999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
b	1000-1999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
c	2000-2999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
d	3000-4999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	29,00%
e	5000-9999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
f	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
g	60000-249999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
h	250000-14999999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
i	1500000>	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

Come precisato, tra l'altro, da ANCI nel documento redatto e pubblicato nel mese di febbraio 2022 , rispetto a tali percentuali massime di incremento occorre evidenziare che:

- i valori riportati in tabella hanno come base la spesa di personale sostenuta nel 2018 (art. 5, comma 1);
- i valori sono incrementali, nel senso che ciascun valore percentuale assorbe quello individuato per le annualità precedenti;
- l'utilizzo di eventuali resti assunzionali consente il superamento delle percentuali massime di crescita (art. 5, comma 2);

- la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del decreto del 17 marzo 2020 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296 (art. 7, comma 1).

È importante sottolineare che l'applicazione delle nuove regole in materia di determinazione della capacità assunzionale in base al principio di sostenibilità finanziaria, a differenza di quelle in materia di turn-over, non portano alla definizione di un budget assunzionale, che può essere speso nell'esercizio di riferimento, ma all'individuazione di un limite complessivo di spesa.

Se ne ricava, dal documento Anci richiamato, che i comuni il cui rapporto tra la spesa del personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati si colloca al di sotto della soglia fissata dalla tabella 1 e che intendono assumere nuovo personale a tempo indeterminato, possono:

1. Incrementare la spesa di personale registrata nel 2018, in misura non superiore alle percentuali indicate nella tabella 2. Tale specifica limitazione della crescita annuale della spesa è prevista fino al 31 dicembre 2024;
2. In alternativa utilizzare i resti assunzionali dei cinque anni precedenti il 2020 anche in deroga alle percentuali di incremento di cui alla tabella 2, ma comunque entro il limite della soglia di cui alla tabella 1. Tale possibilità è consentita per il solo periodo 2020- 2024.

In entrambi i casi suddetti devono sussistere tutte le seguenti condizioni:

- 1) le assunzioni devono essere coerenti con i piani triennali di fabbisogno del personale, da ricordare adesso tenuto conto della prevista adozione del PIAO;
- 2) deve essere assicurato il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio con asseverazione dell'organo di revisione. In proposito la Corte Conti sezione controllo per la Liguria ha affermato che si tratta di un indice dinamico frutto di stime, riferito alla complessiva sostenibilità finanziaria in prospettiva almeno triennale, delle assunzioni programmate da parte del bilancio dell'ente (delib. 91/2020);
- 3) deve essere garantito che le assunzioni programmate in applicazione dei punti precedenti non determini il superamento dei valori soglia di cui alla Tabella 1 del Decreto.

Per l'anno 2023, con l'approvazione dell'ultimo rendiconto approvato ( anno 2022 ) e fino ad approvazione di un successivo ( rendiconto 2023 ) v'è una verifica del calcolo della spesa del personale, ai sensi dell'art. 2 del Dpcm del 17/03/2020.

Con l'approvazione del rendiconto anno 2022, sull'anno 2023 e il 2024 si demanda agli anni di competenza dei rendiconti approvati , da quantificare, per definire la spesa del personale, ai fini della programmazione delle assunzioni, fatte salve le percentuali di incremento per il calcolo delle capacità assunzionali, di cui all'art 5 comma 1- 2 - tabella 2, come di seguito indicate:

**CONTROLLO DEL LIMITE SULLA SPESA POTENZIALE MASSIMA**

<b>Spesa anno 2018</b>		<b>1.653.398,88 €</b>			
<b>Anno</b>	<b>% incremento</b>	<b>Incremento totale art. 5 D.P.C.M. del 17/3/2020.</b>	<b>Incremento potenziale dell'anno 2023 con incremento ai sensi dell'art. 5</b>	<b>Valore soglia (Tabella 1 art. 4, comma 1, del D.P.C.M. del 17/3/2020) da rendiconti approvati</b>	<b>Spazio finanziario entro il tetto 27% (Tabella 1 art. 4, comma 1, del D.P.C.M. del 17/3/2020)</b>
2020	9%	148.805,90 €	-	27,14%	- €
2021	16%	264.543,82 €	-	26,29%	- €
2022	19%	314.145,79 €	-	25,07%	- €
2023	21%	347.213,76 €	<b>2.000.612,64</b>	-	<b>€ 128.782,31</b>
2024	22%	363.747,75 €		-	-

La proiezione della spesa di personale consentita per l'anno 2023, comprensiva degli "Spazi finanziari", in considerazione del parere del MEF RGS Prot. 12454 del 15/01/2021, può essere, quindi:

- a) **di € 1.798.262,52 (con oneri e senza IRAP)** se si utilizza il limite previsto dall' **art. 4 comma 2 DPCM 17/3/2020** con incremento di € 128.782,31 rispetto alla spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto anno 2022 approvato ;
- b) in ogni caso non potrà superare la spesa massima di euro **1.798.262,52** (spesa potenziale massima entro il valore soglia del 27% **Tabella 1 art. 4, comma 1, del D.P.C.M. del 17/3/2020**), mentre con la prossima programmazione del Fabbisogno o eventuale aggiornamento dello stesso, tale valore andrà ricalcolato in base ai dati dell'ultimo rendiconto approvato. L'incremento previsto ai sensi dell'**art. 5 D.P.C.M. del 17/3/2020 di € 2.000.612,64** non può trovare applicazione in quanto di gran lunga superiore al limite quantitativo di cui al punto a) ed al correlato valore soglia del 27% **di cui alla Tabella 1 art. 4,**

comma 1, del D.P.C.M. del 17/3/2020 .

**TREND SPESA CESSAZIONI/ASSUNZIONI DAL D.M. 17/03/2020 ( 2020 – 2022 )**

**Spesa effettiva sostenuta**

**Anno 2020**

<b>N. Cessati</b>	<b>Totale con oneri senza IRAP</b>	<b>N.ro Assunti ( Spesa sostenuta ) a rendiconto approvato</b>	<b>Totale con oneri senza IRAP</b>	
8	€ 111.945,02	3	€ 33.935,94	

**Anno 2021**

<b>N. Cessati</b>	<b>Totale con oneri senza IRAP</b>	<b>N.ro Assunti ( Spesa sostenuta ) a rendiconto approvato</b>	<b>Totale con oneri senza IRAP</b>	
4	€ 47.604,15	3	€ 40.441,94	

**Anno 2022**

<b>N. Cessati</b>	<b>Totale con oneri senza IRAP</b>	<b>N.ro Assunti ( Spesa sostenuta ) a</b>	<b>Totale con oneri senza IRAP</b>	
-------------------	--	---	--	--

		<b>rendiconto approvato</b>		
<b>5</b>	<b>54.164,87</b>	<b>3</b>	<b>25.822,36</b>	

Si evince che l'Ente fino al 2022 ha sostenuto spesa per il fabbisogno di personale inferiore agli incrementi annuali indicati dalla normativa vigente e con assunzioni totalmente in copertura nel rispetto dei fabbisogni 2021 e 2022. A ciò si aggiunga che nel corso del 2021 e 2022 l'Ente è rientrato nel valore soglia del 27,00% recuperando nuovi spazi finanziari per l'anno 2023.

Di seguito evoluzione della spesa comprensiva di oneri e esclusa IRAP:

**Spesa Personale anno 2018 € 1.653.398,88 (art. 5 D.M. 17/03/2020)**

Spesa Personale anno 2019 € 1.626.648,90

Spesa Personale anno 2020 € 1.717.845,51

Spesa Personale anno 2021 € 1.652.903,77

Spesa Personale anno 2022 € 1.669.480,21

Si rileva che, per i comuni che sono pienamente assoggettati alla vigenza della disciplina fondata sulla sostenibilità finanziaria e alle “facoltà assunzionali ante 2020” ai quali non vengono più applicate le regole basate sul “turn over”, sia da ritenere non più operante la norma recata dall'art.14, comma 7, del D.L. 95/2012 in merito alla “neutralità” a livello di finanza pubblica, delle assunzioni e cessazioni dal servizio per mobilità.

Per il 2023 si programmano assunzioni nel limite del valore soglia del 27% quantificato in € **128.782,31**, quale limite massimo.

Si specifica che con la nuova disciplina è senz'altro possibile programmare la sostituzione del personale che cessa a qualsiasi titolo nel corso dello stesso anno in cui matura la cessazione, come chiarito anche dalla Corte dei Conti, sez. Lombardia, del. n. 167/2021: “La sostituzione del personale cessato dal servizio in corso d'anno costituisce assunzione di personale, possibile entro i limiti di capacità assunzionale del comune. Tale capacità deve essere improntata al “principio della sostenibilità

finanziaria” della spesa, misurata attraverso i valori soglia e le percentuali come definiti dall’art. 33, co. 2, del D.L. 34/2019 e dalle relative disposizioni di attuazione approvate con D.M. 17 marzo 2020.

Si dà atto che a seguito di ricognizione annuale non sono state individuate posizioni lavorative di dipendenti in sovrannumero, né vi sono posizioni lavorative di dipendenti in eccedenza, ai sensi dell’art.33, comma 1 e 2, del D.lgs n.267/2000.

Si precisa altresì che:

- con deliberazione di Giunta Comunale n. 15 del 16.02.2023, il piano triennale delle azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono le pari opportunità di lavoro tra uomini e donne ai sensi dell’art. 48 D.Lgs. 198/2006;
- questo ente ha ottemperato all’obbligo di contenimento della spesa di personale di cui all’art.1 comma 557 e seguenti della legge n.296/2006;
- risulta rispettato l’obbligo di gestione e certificazione dei crediti attraverso la piattaforma informatica, ai sensi dell’art.9 comma 3 bis del D.L. n.185/2008, convertito dalla legge n.2/2009;
- risultano trasmessi nei termini di legge alla Banca dati Pubbliche Amministrazioni il bilancio di previsione 2022/2024, il rendiconto di gestione 2021 nonché il bilancio consolidato 2021- comma 1/quinqes del D.L. 113/2016;

#### ANNO 2023 – PROGRAMMAZIONE

#### DOTAZIONE ORGANICA

— il numero del personale in servizio al 01.01.2023 è riportato nella tabella sottostante:

Aree professionali	Profili professionali	Numero
Operatori	Operatori tecnici	3
Operatori esperti	Operatori amministrativi esperti	8

Istruttori	Istruttori amministrativi	8
	Istruttori tecnici	3
	Istruttori di polizia locale	6
	Istruttori contabili	2
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionari amministrativi	4
	Funzionari tecnici	2
	Funzionari contabili	1

PIANO ASSUNZIONALE A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2023 – Determinazione Spesa Programmata

Spesa Prevista € **128.782,31** (Con oneri senza Irap)

2023

Piano occupazionale 2023 Categoria-Area	Profilo professionale vacante	N. Unità	FT/PT	Modalità di reclutamento- previo esperimento procedure ex artt.34bis D.Lgs.n.165/2001	Tempo di attivazione procedura	Spesa previsionale (con oneri ed esclusa IRAP)	Fase di attuazione
D- Funzionari	Istruttore Direttivo Amministrativo- Funzionario Amministrativo	N.1	FT	Mobilità	Luglio 2023	€ 17.743,15	Da espletare
D Funzionari	Istruttore Direttivo Amministrativo- Assistente sociale	N.1	FT	Mobilità	Luglio 2023	€ 17.743,15	Da espletare
D	Istruttore Direttivo .Assistente sociale -, a <u>valere sui fondi previsti dalla L. 178 del 30.12.2020.</u>	n. 3	PT 50%	Utilizzo graduatorie altri enti	Agosto 2023		Da espletare
C1- Istruttori	Agente di Polizia Municipale	N.1	FT	Mobilità	Luglio 2023	16.336,20	Da espletare
C1- Istruttori	Istruttore amministrativo/contabile	N.2	FT	Procedura concorsuale	Luglio 2023	32.672,40	Da espletare
D- Funzionari	Istruttore Direttivo Contabile Amministrativo- Funzionario Amministrativo	N.1	FT	Procedura concorsuale	Luglio 2023	€ 17.743,15	Da espletare

Nell'esercizio 2023, al fine di valorizzare le professionalità interne si procederà ad applicare l'art. 13 del CCNL 2019-2021 che disciplina un percorso di sviluppo professionale, riservato ai dipendenti dell'Ente, che prevede il passaggio da un'Area Professionale all'Area immediatamente superiore e si attua attraverso procedure selettive di tipo valutativo per quelle in prima applicazione (art.13) utilizzando anche il finanziamento disposto dall'art.1, comma 612, della Legge n.234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), per una percentuale che non può superare lo 0,55% del monte salari 2018 che può essere interamente destinato alle progressioni tra le Aree di cui all'art.13 comma 6 e seguenti non si deve osservare il rispetto del 50% dei posti da destinare all'accesso dall'esterno, in quanto norma speciale che utilizza apposite risorse che il CCNL ha destinato a tali procedure in deroga (parere ARAN CFL 209), previa approvazione di regolamento. Al riguardo l'Ente intende programmare le seguenti progressioni verticali, utilizzando risorse pari a € 4.809,19

Area professionale superiore	N. Unità	FT/PT	Tempo di attivazione procedura	Spesa previsionale (con oneri ed esclusa IRAP)
Operatori Esperti-	n.2	FT	Luglio 2023	€ 2.181,85
Funzionari Tecnici	N.1	FT	Luglio 2023	€ 2.627,34

## 2024

Piano occupazionale 2024 Categoria	Profilo professionale vacante	N. Unità	FT/PT	Modalità di reclutamento- previo esperimento procedure ex artt.34bis D.Lgs.n.165/2001	Tempo di attivazione procedura	Spesa previsionale
D1 Funzionari	Istruttore direttivo	N.1	FT	Scorrimento graduatoria/ mobilità	2024	35.486,30

## 2025

Piano occupazionale 2025 Categoria	Profilo professionale vacante	N. Unità	FT/PT	Modalità di reclutamento- previo esperimento procedure ex artt.34bis D.Lgs.n.165/2001	Tempo di attivazione procedura	Spesa previsionale
D1	Istruttore direttivo	N.1	FT	Scorrimento graduatoria/ mobilità	2025	35.486,30