



Comune di Canneto sull'Oglio

Provincia di Mantova

ALLEGATO A)

alla deliberazione di G.C. n. ___ del ___/01/2024
Sottosezione 3.3 del PIAO 2024/2026

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA SULLA VERIFICA DEI VINCOLI FINANZIARI ALLA GESTIONE DEL PERSONALE E DEGLI ADEMPIMENTI AMMINISTRATIVO-CONTABILI CONNESSI

PREMESSO che:

- l'art. 89 del D.Lgs n. 267/2000 "*Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali*" prevede che gli enti locali provvedano alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 91 del D.Lgs n. 267/2000 dispone che gli enti locali adeguino i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale; gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del Decreto Legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze;
- l'art. 2 del D.Lgs n.165/2001 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*" stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscano le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del D.Lgs n.165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitino le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del D.Lgs n. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottino il piano triennale del fabbisogno di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del D.Lgs n. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

- l'art. 6, comma 3, del D.Lgs n. 165/2001, in particolare, in materia di dotazione organica, prevede che in sede di definizione del Piano triennale del fabbisogno, ciascuna amministrazione indichi la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 6-ter del D.Lgs n. 165/2001, introdotto dall'art. 4 del D.Lgs n. 75/2017, prevede, al fine di cui sopra, l'adozione di Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale e cita testualmente:
 - “1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione e relative anche a strumenti e tecniche di progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei, nonché alla gestione dei relativi finanziamenti.*
 - 2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.*
 - 3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.*
 - 4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.*
 - 5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.*
 - 6. Qualora, sulla base del monitoraggio effettuato dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica attraverso il sistema informativo di cui al comma 2, con riferimento alle amministrazioni dello Stato, si rilevino incrementi di spesa correlati alle politiche assunzionali tali da compromettere gli obiettivi e gli equilibri di finanza pubblica, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con decreto di natura non regolamentare, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adotta le necessarie misure correttive delle linee di indirizzo di cui al comma 1. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale ed agli enti locali, le misure correttive sono adottate con le modalità di cui al comma 3.”;*
- l'art. 33 del D.Lgs n. 165/2001 dispone che:
 - “1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.*

2. *Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.*

3. *La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”;*

- l'art. 22, comma 1, del D.Lgs n. 75/2017 “*Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*” ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D.Lgs n. 75/2017, siano adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;
- con Decreto 08/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;

CONSIDERATO che il legislatore con l'art. 6 del D.L. n. 80/2021 “*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*”, convertito in Legge n. 113/2021, ha introdotto e identificato quale strumento unico di programmazione strategica dei Comuni il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il cosiddetto “PIAO”.

PRESO ATTO che, come previsto dall'art. 6, comma 7, del D.L. n. 80/2021, in caso di **mancata adozione del PIAO** trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del D.Lgs n. 150/2009, cioè il divieto di assunzione di personale e il divieto di conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati, ferme restando inoltre quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del Decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 114/2014, cioè una sanzione amministrativa non inferiore nel minimo a euro 1.000 e non superiore nel massimo a euro 10.000, nel caso in cui il soggetto obbligato ometta l'adozione dei piani triennali di prevenzione della corruzione, dei programmi triennali di trasparenza o dei codici di comportamento;

RILEVATO che, con riferimento a quanto sopra, è necessario individuare sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, al fine di una corretta gestione del personale, e procedere alla verifica della situazione dell'ente rispetto a tutti i vincoli, limiti, adempimenti e disposti di legge, relativi a:

- A. Calcoli degli spazi finanziari da destinare alle assunzioni a tempo indeterminato
- B. Contenimento della spesa di personale
- C. Dotazione organica
- D. Procedure di stabilizzazione
- E. Progressioni verticali e di carriera
- F. Lavoro flessibile

A) I CALCOLI DEGLI SPAZI FINANZIARI DA DESTINARE ALLE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Premessa

Rilevato che l'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 "Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi" così dispone:

"2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo 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 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, anche in deroga al limite derivante dall'art. 1, comma 562, della Legge n. 296/2006.

Art. 4 D.M. 17 marzo 2020 – Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale

Il Comune di Canneto sull'Oglio registrando una popolazione al 31.12.2023 di n. 4.344 abitanti appartiene alla fascia demografica **D**. In base alla Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il corrispondente valore soglia di massima spesa del personale è pari al **27,20%**:

TAB.1 FASCE DEMOGRAFICHE				
DA	A	VALORE SOGLIA	FASCIA	
0	999	29,50%	A	
1.000	1.999	28,60%	B	

2.000	2.999	27,60%	C
3.000	4.999	27,20%	D
5.000	9.999	26,90%	E
10.000	59.999	27,00%	F
60.000	249.999	27,60%	G
250.000	1.499.999	28,80%	H
1.500.000	50.000.000	25,30%	I
Abitanti al 31.12			
2023	4.344		
VALORE SOGLIA		27,20%	D

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.

Spesa del personale in rapporto alle entrate correnti

Il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti nette è pari al **18,51%**, e quindi inferiore al valore soglia del 27,20%, come nel prosieguo dimostrato:

<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>		ANNO	
		2024	
Popolazione al 31 dicembre	ANNO	2023	VALORE 4.344 FASCIA D
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato	ANNI	2022	(a) VALORE 670.911,60 € (l)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018	(a1)		713.304,20 €
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio	2020		4.131.559,74 €
	2021		3.657.250,91 €
	2022		4.109.653,35 €
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			3.966.154,67 €
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2022		340.704,00 €
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)		3.625.450,67 €
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)		18,51%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)		27,20%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(e)		31,20%

Art. 5 D.M. 17 marzo 2020 – Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio

In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:

TAB. 2 FASCE DEMOGRAFICHE		VALORI SOGLIA				
DA	A	2020	2021	2022	2023	2024
0	999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
1.000	1.999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
2.000	2.999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
3.000	4.999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
5.000	9.999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
10.000	59.999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
60.000	249.999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
250.000	1.499.999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
1.500.000	50.000.000	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%
Abitanti al 31.12						
2023	4.344					
VALORI SOGLIA		20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%

Il valore soglia per l'annualità 2024 è pari al **28,00%**.

Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

I resti assunzionali sono i seguenti:

CALCOLO DEI RESTI ASSUNZIONALI						
ND	Residui disponibili		Anno cessazione	Quota della spesa del personale cessato utilizzabile per nuove assunzioni	Quota già utilizzata	Quota ancora utilizzabile
1	RESIDUI 2015	DISPONIBILI	2014	11.849,45 €		11.849,45 €
2	RESIDUI 2016	DISPONIBILI	2015			
3	RESIDUI 2017	DISPONIBILI	2016		14.050,22 €	- 14.050,22 €
4	RESIDUI 2018	DISPONIBILI	2017	33.004,45 €	22.039,41 €	10.965,04 €
5	RESIDUI 2019	DISPONIBILI	2018	22.039,41 €	2.875,00 €	19.164,41 €
6	RESIDUI 2020	DISPONIBILI	2019	19.536,91 €	27.740,93 €	- 8.204,02 €
TOTALE				86.430,22 €	66.705,56 €	19.724,66 €

Preso atto del parere espresso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in data 15 gennaio 2021 (prot. n. 12454) che a proposito della possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019 chiarisce quanto segue: *“l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa - se più favorevole - alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni*

caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 - Tabella 1, del decreto attuativo.”

Determinazione del limite di spesa da applicare all'anno 2024

ENTE VIRTUOSO			
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	315.210,98 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	986.122,58 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	(h)	28,00%	2024
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	199.725,18 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	19.724,66 €	
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	199.725,18 €	
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	913.029,38 €	
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)	913.029,38 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	(o)	913.029,38 €	2024

Specificazione degli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa/entrate

Vista la Circolare interministeriale 13 maggio 2020, esplicitativa delle nuove regole assunzionali per i Comuni introdotte dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito con modificazione dalla Legge n. 58/2019 (cd. "Decreto Crescita") pubblicata sulla G.U. n. 226 dell'11 settembre 2020, ed in particolare il punto 1.2 "Specificazione degli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa/entrate" il quale fornisce chiarimenti rispetto all'art. 2 del D.M. 17 marzo 2020: (...) Al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportati nel macro aggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999. Per "entrate correnti" si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alla tre annualità che concorrono alla media. Deve essere evidenziato altresì che il FCDE è quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso. (...) Nel caso dei Comuni che hanno optato per l'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva secondo l'art. 1, comma 668, della Legge n. 147/2013 ed hanno di conseguenza attribuito al gestore l'entrata Tari corrispettiva e la relativa spesa, la predetta entrata Tari va contabilizzata tra le entrate correnti, al netto del FCDE di parte corrente, ai fini della determinazione del valore soglia.

Considerato inoltre che l'art. 3, comma 2, del Decreto del Ministero dell'Interno del 21 ottobre 2020 in materia di funzioni e classificazione dei segretari comunali e provinciali, dispone: "Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa", pertanto:

- per l'annualità 2018 la spesa di personale rimane pari ad € 713.304,20 in considerazione del fatto che la sede unica di Segreteria vacante è stata coperta con incarichi di reggenza a scavalco, così come pure la spesa di personale dell'ultimo consuntivo approvato relativo all'annualità 2022;
- coerentemente con quanto previsto dalla sopracitata disposizione, in presenza di convenzione di segreteria, ma non come ente capofila, ovvero in presenza di sede unica vacante coperta da incarichi di reggenza, per il triennio in esame (2020-2021-2022) non è stato necessario eliminare dalle entrate correnti alcun rimborso di altri enti convenzionati.

Ricordato infine l'articolo 3, comma 4-ter, del D.L. n. 36/2022: *“A decorrere dall'anno 2022, per il CCNL relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58”*, pertanto la spesa di personale dell'anno 2022, a seguito della sottoscrizione del CCNL 2019-2021 siglato il 16/11/2022, è stata decurtata di € 19.144,69 pari agli arretrati (inclusi oneri c/ente) corrisposti al personale con la mensilità di dicembre 2022.

B) IL CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE

Limiti di spesa ex art. 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, Legge 27 dicembre 2006, n. 296

Visto l'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge finanziaria 2007), i quali contengono la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti a patto di stabilità fino al 2015, prevedendo che:

- ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti *“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: (...) b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”* (comma 557);
- costituiscono spese di personale anche quelle *“sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, 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”* (comma 557-bis);
- in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione (comma 557-ter);
- gli enti assicurano, nell'ambito del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 (comma 557-quater).

Il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013, da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della Legge 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, è pari a € 797.166,36.

Gli stanziamenti di bilancio sono comprensivi delle somme presunte relative al trattamento accessorio del personale, per cui, in base al punto 5.2 lettera a) del principio contabile applicato alla contabilità finanziaria (Allegato n. 4/2 al D.Lgs n. 118/2011), le spese relative al trattamento accessorio e premiante, liquidate nell'esercizio successivo a quello cui si riferiscono, sono stanziati e impegnate in tale esercizio; trattandosi di spesa vincolata, le risorse destinate alla copertura di tale stanziamento acquistano la natura di entrate vincolate al finanziamento della spesa, con riferimento all'esercizio cui il trattamento si riferisce, destinando la quota riguardante la premialità e il trattamento accessorio da liquidare nell'esercizio successivo alla costituzione del fondo pluriennale vincolato, a copertura degli impegni destinati ad essere imputati all'esercizio successivo.

C) DOTAZIONE ORGANICA

C.1 - Normativa

Preso atto che l'art. 22, comma 1, del D.Lgs n. 75/2017 dispone: *“1. Le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotte dall'articolo 4, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo.”*;

Atteso che:

- con Decreto 08/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;
- le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;
- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una *“spesa potenziale massima”*, affermano che: *“per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente”*;

C.2 - Valore finanziario della dotazione organica

Dato atto che, in ossequio all'art. 6 del D.Lgs n. 165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
- dovrà indicare, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del D.Lgs n. 165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

Dato atto che, per la redazione dello schema riassuntivo di dimostrazione del rispetto del limite potenziale massimo di spesa della dotazione organica, nell'ottica di contemperare le disposizioni vigenti in materia di limiti per la gestione delle risorse umane degli enti locali e quanto suggerito dalle Linee di indirizzo, è stata redatta una tabella di riconciliazione che si basa sui seguenti criteri:

- 1) il prospetto di "*dotazione organica*" contiene le spese dei dipendenti in servizio, più quelle previste per le assunzioni. Tale spesa non è quella effettiva, ma quella teorica su base annua, ovvero a regime. I valori, peraltro, sono quelli dello stipendio tabellare e non tanto quelli di effettiva competenza. Si precisa che le progressioni orizzontali non vanno calcolate in sede di programmazione, in quanto già comprese nell'importo complessivo del fondo risorse decentrate;
- 2) trattandosi di un documento "*programmatorio*", nella previsione del costo della dotazione organica, è necessaria la massima prudenza, conteggiando quindi, il valore più alto possibile per garantire sempre il rispetto dei limiti di spesa;

Come espressamente esplicitato dalle Linee Guida, il valore finanziario della dotazione organica, risulta così determinato:

- sulla base della spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato. In tale voce di spesa va indicata distintamente anche quella sostenuta per il personale in comando, o altro istituto analogo. Ciò in quanto trattasi di personale in servizio, sia pure non di ruolo, per il quale l'amministrazione sostiene l'onere del trattamento economico nei termini previsti dalla normativa vigente. La spesa del personale in part-time è da considerare in termini di percentuale di prestazione lavorativa solo se il tempo parziale deriva da assunzione ab origine. Nel caso in cui derivi da trasformazione del rapporto va indicata sia la spesa effettivamente sostenuta sia quella espandibile in relazione all'eventualità di un ritorno al tempo pieno (*per evitare il reale congelamento di queste cifre si ritiene di conteggiare le possibili riespansioni da tempo parziale a tempo pieno su situazioni reali di richiesta o di concreta ipotesi*);
- sulla base dei possibili costi futuri da sostenere per il personale assegnato in mobilità temporanea presso altre amministrazioni (in uscita) per valutare gli effetti in caso di rientro;
- con riferimento alle diverse tipologie di lavoro flessibile, nel rispetto della disciplina ordinamentale prevista dagli articoli 7 e 36 del D.Lgs n. 165/2001, nonché le limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e dall'art. 14, del D.L. n. 66/2014. I rapporti di lavoro flessibile vanno rappresentati in quanto incidono sulla spesa di personale;
- con riferimento ai risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, relativi all'anno precedente, nel rispetto dell'articolo 14, comma 7, del D.L. n. 95/2012 (o delle altre norme sul turn-over come quelle per gli enti locali);
- in ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenuto conto, ove previsti, degli ulteriori limiti connessi a tale facoltà con particolare riferimento ad eventuali tetti di spesa del personale;
- tenuto conto delle spese necessarie per l'assunzione delle categorie protette, pur considerando che, nei limiti della quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni; (cioè tali spese vanno comunque previste nel Piano anche se non hanno effetti sui limiti per quanto riguarda le assunzioni per il rispetto della quota d'obbligo);
- con riferimento alle spese connesse ad eventuali procedure di mobilità, nel rispetto del D.P.C.M. 20 dicembre 2014, anche con riferimento all'utilizzo della mobilità temporanea (acquisizione di personale in comando, fuori ruolo o analoghi istituti).

Quantificato il costo effettivo a regime della dotazione organica sulla base degli elementi sopra riportati, è necessario procedere al "*raccordo*" o "*conciliazione*" con la norma sul contenimento della spesa di personale, dando evidenza che:

- il costo totale annuo teorico della dotazione organica,

- a cui vanno aggiunte le spese di personale non già conteggiate nel prospetto della dotazione (ad esempio: fondo del trattamento accessorio, posizioni organizzative, lavoro straordinario, spese per convenzioni in entrata),
- a cui vanno tolte le spese di personale non rilevanti (rimborsi da altre amministrazioni, rimborsi da Stato o da altri per elezioni, spesa dei disabili per quota obbligatoria, quote per rinnovi contrattuali, ecc. ecc.),
- non superi mai la media 2011/2013 per gli enti sopra i 1.000 abitanti;

Nella pagina successiva si riporta la tabella di raccordo tra la spesa potenziale della dotazione organica ed il limite massimo di spesa di personale degli anni 2011/2013 art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006.

TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA

**LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA:
PARI ALLA SPESA DI PERSONALE MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013 - ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006**

797.166,36

DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE												A REGIME		
AREA CCNL 16/11/2022	PROFILO PROFESSIONAL E	EX CATEGORIA INIZIALE GIURIDICA CCNL 21/05/2018	TEMPO DI LAVORO	COSTO TABELLARE (Tab. G CCNL 16/11/2022)	N. POSTI COPERTI	STIPENDIO TABELLARE PERSONALE IN SERVIZIO (inclusa 13 [^] mensilità)	PREVISIONE CESSAZIONI	N. POSTI AGGIUNTIVI	TEMPO DI LAVORO	SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI / CESSAZIONI	SPESA TOTALE FINALE (IN SERVIZIO - CESSATI + ASSUNTI)	N. POSTI DEFINITIVI	NOTE	
Personale in servizio a tempo indeterminato	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Specialista in attività amministrative e giuridiche	D.1	100,00%	23.212,35	1	25.146,71				25.146,71	1		
	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Specialista in attività amministrative e contabili	D.1	100,00%	23.212,35	1	25.146,71				25.146,71	1		
	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Specialista dell'area tecnica	D.1	100,00%	23.212,35	0	0,00		1	100,00%	25.146,71	1	Progressione tra aree (destinazione)	
	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Specialista dell'area vigilanza	D.1	100,00%	23.212,35	1	25.146,71				25.146,71	1		
	ISTRUTTORI	Istruttore amministrativo- contabile (*)	C.1	100,00%	21.392,87	4	92.702,44				92.702,44	4		
	ISTRUTTORI	Istruttore amministrativo- contabile	C.1	83,33%	17.826,68	1	19.312,24				19.312,24	1		
	ISTRUTTORI	Istruttore amministrativo	C.1	100,00%	21.392,87	0	0,00		1	100,00%	23.175,61	1	Incarico a tempo determinato (PNRR)	
	ISTRUTTORI	Istruttore amministrativo	C.1	66,67%	14.262,63	1	15.451,18				15.451,18	1		
	ISTRUTTORI	Geometra	C.1	100,00%	21.392,87	2	46.351,22		-1	100,00%	-23.175,61	1	Progressione tra aree (provenienza)	
	ISTRUTTORI	Agente di polizia locale	C.1	100,00%	21.392,87	1	23.175,61				23.175,61	1		

AREA CCNL 16/11/2022	PROFILO PROFESSIONAL E	EX CATEGORIA INIZIALE GIURIDICA CCNL 21/05/2018	TEMPO DI LAVORO	COSTO TABELLARE (Tab. G CCNL 16/11/2022)	N. POSTI COPERTI	STIPENDIO TABELLARE PERSONALE IN SERVIZIO (inclusa 13 [^] mensilità)	PREVISIONE CESSAZIONI	N. POSTI AGGIUNTIVI	TEMPO DI LAVORO	SPEA PER NUOVE ASSUNZIONI / CESSAZIONI	SPEA TOTALE FINALE (IN SERVIZIO - CESSATI + ASSUNTI)	N. POSTI DEFINITIVI	NOTE
OPERATORI ESPERTI	Collaboratore amministrativo	B.1	83,33%	15.861,46	1	17.183,25					17.183,25	1	
OPERATORI ESPERTI	Collaboratore servizi ausiliari	B.1	100,00%	19.034,51	1	20.620,72					20.620,72	1	
OPERATORI ESPERTI	Collaboratore tecnico manutentivo	B.1	100,00%	19.034,51	1	20.620,72					20.620,72	1	
TOTALE					15	330.857,50	0	1		25.146,71	356.004,21	16	

NOTA: (*) N. 1 posto coperto da dipendente assunta a tempo pieno. Su richiesta della dipendente, con decorrenza 01/10/2010 il rapporto di lavoro è stato trasformato a tempo parziale al 66,67% (24 ore settimanali su 36)

TABELLA DIMOSTRATIVA DI RISPETTO DEL LIMITE DI SPESA MEDIA DEL TRIENNIO 2011/2013

	Media 2011/2013 per enti soggetti al patto	Previsione 2024	Previsione 2025	Previsione 2026
Spese macroaggregato 101	882.916,34	767.710,00	765.710,00	765.710,00
di cui:				
- Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato	652.726,54	599.300,00	597.300,00	597.300,00
- Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	190.828,58	168.410,00	168.410,00	168.410,00
- Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nel macroaggregato 101) e spese per equo indennizzo	3.573,65			
- Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto	9.000,00			
- Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL	26.787,57			
Spese macroaggregato 103	2.200,00	27.800,00	1.100,00	1.100,00
Irap macroaggregato 102	45.915,41	50.310,00	48.810,00	48.810,00
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo				
Fondo accantonamento rinnovo CCNL macroaggregato 110		14.100,00	14.100,00	14.100,00
Altre spese: da specificare.....				
Altre spese: da specificare.....				
Totale spese di personale (A)	931.031,75	859.920,00	829.720,00	829.720,00
(-) Componenti escluse (B)	133.865,39	300.460,25	300.460,25	300.460,25
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	797.166,36	559.459,75	529.259,75	529.259,75
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296 /2006)				



LIMITE
MASSIMO
POTENZIALE
DI SPESA

Si evidenzia che, ai sensi del D.M. 17/03/2020, la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della L. 296/2006.

C.3 - Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2024/2026

La programmazione che segue scaturisce dal confronto tra le necessità evidenziate dai Responsabili di Area e dalla Giunta comunale, che hanno svolto una attenta ed approfondita analisi sulle necessità dell'Ente finalizzate al miglioramento della performance a livello di raggiungimento degli obiettivi della direzione politica, con particolare riferimento a quelli riportati nel programma di mandato del Sindaco e, per ogni singolo anno di riferimento, nel DUP 2024/2026.

Nei prospetti che seguono la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2024/2026:

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Anno 2024			
Area (ex Categoria)	Profilo e area	Modalità copertura	Costo complessivo annuo
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex cat. D) Tempo pieno	Specialista dell'Area tecnica	Progressione <i>speciale</i> di una unità ai sensi dell'art.13, comma 6, del CCNL 16/11/2022 in possesso dei <u>requisiti indicati nella tabella C</u> di corrispondenza medesimo CCNL nel limite dello 0,55% del M.S. 2018 <i>pari ad Euro 2.547,35</i>	€ 1.978,42 <i>(maggiore spesa tabellare e indennità comparto a carico del bilancio oltre a oneri c/Ente e Irap)</i>
Copertura di eventuali posti che si renderanno vacanti per dimissioni o pensionamenti.			

Anno 2025			
Area (ex Categoria)	Profilo e area	Modalità copertura	Costo complessivo annuo
Copertura di eventuali posti che si renderanno vacanti per dimissioni o pensionamenti.			

Anno 2026			
Area (ex Categoria)	Profilo e area	Modalità copertura	Costo complessivo annuo
Copertura di eventuali posti che si renderanno vacanti per dimissioni o pensionamenti.			

Visto l'art. 33 del D.Lgs n.165/2001, come modificato dall'art.16, comma 1, della Legge n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), che dispone:

“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare. (da 4 a 8 omissis”);

Evidenziato che tale ricognizione costituisce atto obbligatorio in assenza del quale non è possibile effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro di qualunque tipologia di contratto a pena di nullità degli atti posti in essere;

Ricordato che dal 1° aprile 2023 è entrato in vigore il Nuovo sistema di classificazione del personale, articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali e che sono denominate, rispettivamente:

- ✓ Area degli Operatori
- ✓ Area degli Operatori esperti
- ✓ Area degli Istruttori
- ✓ Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Preso atto della dotazione organica del Personale dell'Ente, distinta per Aree (ex categorie) e profili professionali come segue:

AREA DI ATTIVITA' dell'Ente *** AREA CCNL 16/11/2022	Ex Categoria Giuridica ed Economica CCNL 21/05/2018	PROFILO PROFESSIONALE	DOTAZIONE ORGANICA			
			ORARIO DI LAVORO		POSTI	
			INTERO	RIDOTTO	COPERTI	DA COPRIRE
AREA AMMINISTRATIVA						
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D.1	Specialista in attività amministrative e giuridiche	1		1	
ISTRUTTORI	C.5	Istruttore amministrativo contabile	1		1	
ISTRUTTORI	C.5	Istruttore amministrativo contabile	1		1	
ISTRUTTORI	C.3	Istruttore amministrativo contabile		1 al 66,67%	1	
ISTRUTTORI	C.2	Istruttore amministrativo		1 al 66,67%	1	
OPERATORI ESPERTI	B.1 - B.5	Collaboratore servizi ausiliari	1		1	
OPERATORI ESPERTI	B.1	Collaboratore amministrativo		1 all' 83,33%	1	
AREA ECONOMICO - FINANZIARIA						
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D.3	Specialista in attività amministrative e contabili	1		1	
ISTRUTTORI	C.3	Istruttore amministrativo contabile		1 all' 83,33%	1	
ISTRUTTORI	C.1	Istruttore amministrativo contabile	1		1	
AREA TECNICA						
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D.1	Specialista dell'area tecnica	1			1
ISTRUTTORI	C.6	Geometra	1		1	
ISTRUTTORI	C.3	Geometra	1		1	
ISTRUTTORI	C.1	Istruttore amministrativo	1			1
OPERATORI ESPERTI	B.1 - B.6	Collaboratore tecnico manutentivo	1		1	
AREA POLIZIA LOCALE						
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D.1	Specialista dell'area vigilanza	1		1	
ISTRUTTORI	C.3	Agente di polizia locale	1		1	
TOTALI			13	4	15	2

Si dà atto che la dotazione organica, alla data di approvazione del presente Piano, è costituita da n. 16 posti, di cui n. 4 a part time, tenuto conto del fatto che **n. 1 posto di Geometra** viene automaticamente soppresso con il passaggio in progressione verticale all'Area Funzionari ed Elevata Qualificazione.

Si dà atto che dalla ricognizione effettuata dai Responsabili di Area non emergono situazioni di eccedenza di personale;

D) PROCEDURE DI STABILIZZAZIONE

D.1 - Situazione dell'ente

Sulla base delle verifiche compiute dal Servizio Personale, risulta che non è presente personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2, dell'art. 20, D.Lgs n. 75/2017.

E) PROGRESSIONI VERTICALI E DI CARRIERA

- l'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs n. 165/2001 prevede che: *“(omissis.) 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. (omissis)”*.
- l'art. 13, comma 6, del CCNL 16/11/2022 prevede che *“in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del **31 dicembre 2025**, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza”*.
- l'art. 13, comma 8, del CCNL 16/11/2022 prevede che: *“Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo **0,55% del m.s. dell'anno 2018**, relativo al personale destinatario del presente CCNL”* che per questo Ente è pari ad **Euro 2.547,35**.

Sulla base della programmazione di cui al presente piano, si dà atto che in questo Ente si verificano le condizioni per l'applicazione dell'art. 13, commi 6 e 8, del CCNL 16/11/2022 relativo alle progressioni *speciali* tra le aree riservate al personale di ruolo, in possesso dei requisiti indicati nella tabella C di corrispondenza del CCNL 16/11/2022, con riferimento alla progressione speciale di una unità dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

La maggiore spesa per tabellare e indennità di comparto a carico del bilancio è pari ad Euro 1.978,42, nel rispetto del limite imposto dallo 0,55% del Monte Salari 2018

F) LAVORO FLESSIBILE

F.1 - Normativa

Richiamato l'art. 36, comma 2, del D.Lgs n. 165/2001 – come modificato dall'art. 9 del D.Lgs n. 75/2017 – nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali.

Richiamato l'art. 60 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022.

Dato atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga.

Atteso poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, somministrazione lavoro e ulteriori tipologie), l'art. 11, comma 4-bis, del D.L. n. 90/2014 dispone “4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente”.

Vista la Deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce “Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.”.

Richiamato il vigente art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla Legge n. 122/2010, come modificato dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. n. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Vista la Deliberazione n. 23/SEZAUT/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui “Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni”.

Preso atto pertanto che le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, Legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, D.L.

n. 78/2010, convertito in Legge n. 122/2010 oltre che nell'aggregato "*spesa di personale*", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006.

F.2 - Previsione di assunzioni con contratti di lavoro flessibile

✓ La carenza di personale nell'Area Amministrativa e la necessità di potenziare i servizi culturali dopo la ripartenza post pandemia hanno portato all'inserimento, nella programmazione del fabbisogno di personale 2023-2025, di un contratto di somministrazione di lavoro per una figura di Istruttore amministrativo a tempo pieno per il periodo 1° luglio 2023 – 30 giugno 2024 con un costo di € **26.700,00** per l'anno 2024.

✓ Ai sensi del Decreto Legge 6 novembre 2021, n. 152, che ha introdotto misure agevolative per le assunzioni a tempo determinato nei Comuni interessati dall'attuazione di progetti PNRR, è prevista l'assunzione presso l'Area tecnica di un Istruttore amministrativo a tempo pieno con un costo annuo di € **35.500,00**.

Le deroghe introdotte dal D.L. 152/2021 agli ordinari vincoli sia di carattere ordinamentale che di carattere finanziario in materia di assunzioni di personale si applicano solo alle assunzioni a tempo determinato di personale non dirigenziale dotato di specifiche professionalità e sono così riassunte:

- sotto il profilo ordinamentale, si specifica che il termine apposto per questi contratti di lavoro può essere anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non può superare il 31 dicembre 2026;
- rispetto alle deroghe ai vincoli finanziari, si introduce un duplice vantaggio: da un lato individuando un budget assunzionale a tempo determinato aggiuntivo, e dall'altro neutralizzando la spesa di queste nuove assunzioni a tempo determinato rispetto alla ordinaria capacità assunzionale a tempo indeterminato.

In particolare si stabilisce che:

- a) le richiamate assunzioni possono essere **effettuate in deroga all'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010** (spesa sostenuta per i contratti di lavoro flessibile nell'anno 2009);
- b) la spesa di personale derivante dalle predette assunzioni a termine, non rileva ai fini della determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, e di conseguenza **non va a comprimere la capacità assunzionale a tempo indeterminato**;
- c) le spese in questione **non rilevano ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della Legge n. 296/2006** (media del triennio 2011-2013).

Le assunzioni straordinarie consentite dalla norma in esame possono essere effettuate nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nell'ultimo bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella Tabella 1 annessa al decreto, che per il Comune di Canneto sull'Oglio è pari all'**1,8%**.

Le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'Organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

Ai sensi dell'art. 31-bis, comma 5, D.L. 152/2021, con il "Monitoraggio esigenze assunzionali" il Comune ha comunicato al Dipartimento della Funzione Pubblica le proprie esigenze di personale connesse alla carenza di professionalità strettamente necessarie all'attuazione dei progetti PNRR, il cui costo non è sostenibile a valere sulle risorse disponibili nel bilancio dell'Ente. La certificazione dell'asseverazione è stata rilasciata dal

Revisore dei conti con verbale n. 11 del 19/05/2022. Come da DPCM 30 dicembre 2022 il Comune è stato ammesso al riparto delle risorse del Fondo di cui al comma 5

Anno 2024		
Modalità di reclutamento / Tipologia	Motivazione	Costo complessivo
- AREA AMMINISTRATIVA: Contratto di somministrazione di lavoro annuale (01/07/2023 – 30/06/2024) - Area degli Istruttori: Profilo di Istruttore amministrativo (ex Cat. C) 36 ore sett.	- Assunzione necessaria per il potenziamento dei servizi culturali.	€ 26.700,00
- AREA TECNICA: Selezione pubblica / scorrimento graduatoria - Area degli Istruttori: Profilo di Istruttore amministrativo (ex Cat. C) 36 ore sett.	- Assunzione legata all'attuazione dei progetti previsti nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.	€ 35.500,00 (assunzione in deroga esclusa da tetto massimo di spesa)
su un tetto massimo da non superare di € 68.303,68		€ 26.700,00

Anno 2025		
Modalità di reclutamento / Tipologia	Motivazione	Costo complessivo
- AREA TECNICA: Selezione pubblica / scorrimento graduatoria - Area degli Istruttori: Profilo di Istruttore amministrativo (ex Cat. C) 36 ore sett.	- Assunzione legata all'attuazione dei progetti previsti nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.	€ 35.500,00 (assunzione in deroga esclusa da tetto massimo di spesa)

Anno 2026		
Modalità di reclutamento / Tipologia	Motivazione	Costo complessivo
- AREA TECNICA: Selezione pubblica / scorrimento graduatoria - Area degli Istruttori: Profilo di Istruttore amministrativo (ex Cat. C) 36 ore sett. – termine incarico 31/03/2026	- Assunzione legata all'attuazione dei progetti previsti nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.	€ 8.656,16 (assunzione in deroga esclusa da tetto massimo di spesa)

G) CONCLUSIONI

Il Comune di CANNETO SULL'OGGIO ha inserito le risultanze delle verifiche effettuate, come sopra illustrate, nella sezione 3.3 del PIAO, di cui la presente relazione costituisce allegato.

Le assunzioni programmate saranno effettuate nel rispetto dei vigenti vincoli normativi in materia, mantenendo la spesa di personale entro la soglia consentita dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, e nei limiti della spesa media del triennio 2011/2013, di € 797.166,36, nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.