



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

Premesso che:

- l'art. 2 del D.lgs.n°165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del D.lgs.n°165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano 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 adottano il piano triennale dei fabbisogni 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. 89 del D.lgs. n°267/2000 prevede che gli enti locali provvedono 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 adeguano 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. 33 del D.lgs.n°165/2001 dispone che: *“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*
- *attuazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”;*
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del D.lgs.n°165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica 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 semplificazione e 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 di nuove figure e competenze professionali. 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. 22, comma 1, del D.lgs. n°75/2017, 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, sono 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 8/05/2018 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;

Richiamati:

- l'art. 6 del D.L. n°80/2021, 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”;
- il D.P.R. n. 81 del 24 giugno 2022 avente ad oggetto *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”*, attuativo dell'art. 6 del D.L. n.81/2021, ha regolamentato gli adempimenti relativi ai piani assorbiti nel PIAO, stabilendo che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale troverà collocazione nella sezione 3.3 denominata “Piano triennale del fabbisogno del personale”;

Preso atto che, come previsto dall'art. 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;

Richiamato infine il DM Economia e Finanze 25/07/2023 che ha modificato l'allegato a/1 Principio contabile applicato concernente al programmazione prevedendo che nel Documento Unico di Programmazione sia contenuta la *“programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di*

personale a livello triennale e annuale entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'ente in base alla normativa vigente”.

Visto il Documento Unico di Programmazione 2024-2026 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 39 del 08/11/2023;

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, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 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, c. 562, L. n. 296/2006;

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

Il Comune di Ceresara registrando una popolazione al 31.12.2022 di n. 2.554 abitanti appartiene alla fascia demografica C. In base alla Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al **27,60%**:

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			
2022	2.554		
VALORE SOGLIA		27,60%	C

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 **20,94%**, e quindi inferiore al valore soglia del 27,60%, come nel prosieguo dimostrato:

		ANN O	VALORE	FASCI A
<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>		2024		
	Popolazione al 31 dicembre	2022	2254	c
	Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2022 (a)	443.973,38 € (l)	
	Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018	(a1)	552.832,92 €	
		2020	2.056.797,16 €	
	Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio	2021	2.279.522,39 €	
		2022	2.203.379,41 €	
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		2.179.899,65 €	
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2022	60.022,32 €	
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)	2.119.877,33 €	
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)		20,94%
	Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)		27,60%

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						
2022	2.554					
VALORI SOGLIA		20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%

Il valore soglia per l'annualità 2024 è pari al 30%.

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 DISPONIBILI 2015	2014	18.835,17 €	15.856,57 €	2.978,60 €
2	RESIDUI DISPONIBILI 2016	2015			0,00 €
3	RESIDUI DISPONIBILI 2017	2016			0,00 €
4	RESIDUI DISPONIBILI 2018	2017			0,00 €
5	RESIDUI DISPONIBILI 2019 (A)	2018	27.560,55 €		27.560,55 €

6	RESIDUI DISPONIBILI 2019 (B)	2019		30.201,23 €	-30.201,23 €
	TOTALE		46.395,72 €	46.057,80 €	337,92 €

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)		141.112,76 €	
	Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(fi)		585.086,14 €	
	Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024		20/24 (h)		30,00 %
	Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)		165.849,88 €	
	Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)		337,92 €	
	Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)		165.849,88 €	
	Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)		718.682,80 €	
	Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)		585.086,14 €	
	Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno		20/24 (o)	585.086,14 €	

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

Vista la Circolare interministeriale 13 maggio 2020, esplicativa delle nuove regole assunzionali per i Comuni introdotte dall'art. 33, comma 2, del DL. 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 DM 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 risetto 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 Legge 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. 2, c. 3 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 viene aggiornata ad € 552.832,92, considerando solamente la quota a proprio carico del Segretario comunale in convenzione, così come la spesa del personale dell'annualità 2022;
- coerentemente, sono state eliminate dalle entrate correnti i rimborsi ottenuti dagli altri enti convenzionati per il triennio in esame.

Ricordato infine l'articolo 3 comma 4ter DL 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 28giugno 2019, n. 58*", pertanto la spesa di personale dell'anno 2022 è stata decurtata di € 10.356,00 pari agli arretrati corrisposti al personale.

B) IL CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE

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

Visto l'art. 1, cc. 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, L. 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 dei fabbisogni 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. 90/2014, è pari a € **543.262,69**.

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 A/2 al d.lgs. 118/2011), le spese relative al trattamento accessorio e premiante, liquidate nell'esercizio successivo a quello cui si riferiscono, sono stanziati e impegnati 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

C1. Normativa

Preso atto che l'art.22, comma 1, del d.lgs. 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 8/05/2018, 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: *“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”*;

C2. Il valore finanziario della dotazione organica

Dato atto che, in ossequio all'art. 6 del d.lgs. 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. 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 riepansioni 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. 165/2001, nonché le limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e dall'art. 14, del d.l. 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. 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;
- 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);
- 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 pianta 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**

€
543.242,69

DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE											A REGIME			
	PROFILO PROFESSIONALE	AREA CCNL 16.11.2022	EX CATEGORIA INIZIALE GIURIDICA CCNL 21.5.2018	TEMPO DEL LAVORO	COSTO TABELLARE	N. POSTI COPERTI	Stipendio tabellare personale in servizio	PREVISIONE CESSAZIONI	POSTI AGGIUNTIVI	TEMPO DEL LAVORO	Spesa per nuove assunzioni /cessazioni	Spesa totale FINALE (in SERVIZIO - CESS + ASS)	N. POSTI DEFINITIVI	NOTE
Personale in servizio a tempo indeterminato	Funzionario direttivo contabile	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D3	72,22%	18.160,87	1	18.160,87					18.160,87	1	
	Funzionario direttivo amministrativo	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D1	100,00%	56.096,44	2	56.096,44	1	1	100		56.096,44	2	cessazione il 31.3.2024
	Funzionario direttivo tecnico	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D1	100,00%		0	0,00	0	1	100	19.343,60	19.343,60	1	
	Istruttore contabile/amministrativo	ISTRUTTORI	C1	100,00%	23.175,62	0	0,00				-	0,00	1	
	Istruttore amministrativo	ISTRUTTORI	C1						1	100	23.175,62	23.175,62	0	

Istruttore tecnico	ISTRUTTORI	C1	100,00 %	73.092,34	4	73.092,34	1				96.267,96	4	1 nuova assunzione dal 01.04.2024
Istruttore vigilanza	ISTRUTTORI	C1	100,00 %	23.175,62	1	23.175,62	1	1	100	23.175,62	23.175,62	1	
Esecutore amministrativo	OPERATORI ESPERTI	B1	50,00%	20.620,86	2	20.620,86					20.620,86	2	
Esecutore tecnico	OPERATORI ESPERTI	B1	100,00 %	20.620,73	1	20.620,73					20.620,73	1	
TOTALE					11	211.766,86	2	4		65.694,84	277.461,70	13	

ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE
(i dati di dettaglio sono contenuti nella tabella che riassume le spese di personale - Art. 1 comma 557 legge 296/2006)

Indennità di comparto a carico del bilancio													1593,1
R.I.A.													194,94
Indennità di vigilanza													1388,55
Indennità 2/3/4 qualifica ad personam													139,88
													1.106,82
I.V.C.													10265,297
Elemento perequativo													0,00
Assegno Nucleo Familiare													0,00
Segretario Comunale con oneri													30.054,39
Segretario Comunale rogito													2.500,00
Incrementi nuovo CCNL Costo complessivo													20.846,00
Personale forme di lavoro flessibile													9.042,00
Fondo del lavoro straordinario													2.377,00
Fondo Risorse Decentrate (al netto oneri/IRAP)													30.500,00
Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative													28.083,08
Funzioni Tecniche													20.000,00
Consultazioni elettorali													6.000,00

Formazione						1.250,00
Missioni						1.500,00
Oneri previdenziali e assistenziali						93.712,71
Irap						28.777,39
TOTALE						289.331,15
TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA						566.792,85
RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE						
Voci escluse dal capitolo dell'art. 1 comma 557 della legge 226/2006						52.707,89
TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013						514.084,96

C3. PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2024-2026

La programmazione che segue scaturisce dal confronto tra le necessità evidenziate dai responsabili di servizio e della Giunta comunale, che hanno svolto una attenta ed approfondita analisi sulle necessità dell'Ente finalizzate al miglioramento delle 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
FUNZIONARIO ED ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex cat. D) Tempo pieno	Funzionario area tecnica	utilizzo graduatorie di altri Enti, previa attivazione della procedura di mobilità ai sensi dell'art.34 bis del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i. <i>procedura avviata nel 2023 – assunzione prevista dal 01 marzo 2024</i>	€ 34.905,96
ISTRUTTORE (ex cat. C) Tempo pieno	Istruttore area Polizia Locale	Utilizzo della graduatoria delle selezioni uniche ai sensi dell'art. 3 bis del D.L. n. 80/2021 convertito in Legge n. 113/2021 previa attivazione della procedura di mobilità ai sensi dell'art.34 bis del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i. in alternativa Attivazione delle procedure di mobilità ai sensi dell'art.30 del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i.. (nei limiti previsti dall'attuale normativa introdotta dall'art. 6, comma 1, lett. a), del D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, a decorrere dal 1° luglio 2022). in alternativa Utilizzo di graduatorie di altri Enti	€ 21.424,93 (spesa per 8 mesi) € 32.137,39 (spesa annua)
Dal 31/03/2024 cessa dal servizio una unità ex cat. D a tempo pieno determinando una economia di euro 33.448,81			

Anno 2025		
Categoria	Profilo e area	Modalità copertura
Copertura di eventuali posti che si renderanno vacanti per dimissioni o pensionamenti.		

Copertura di eventuali posti che si renderanno vacanti per dimissioni o pensionamenti.

Anno 2026		
Categoria	Profilo e area	Modalità copertura
Copertura di eventuali posti che si renderanno vacanti per dimissioni o pensionamenti.		

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO COMPRESO IL CFL

Anno 2024		
categoria	Profilo	Motivazione
==	==	
Anno 2025		
categoria	Profilo	Motivazione
==	==	
Anno 2026		
categoria	Profilo	Motivazione
==	==	

La elencazione negativa delle assunzioni a tempo determinato è da intendersi indicativa. Per ragioni di urgenza si potrà provvedere all'aggiornamento del presente piano in conformità alle disposizioni di legge in vigore.

C4. La verifica delle eccedenze di personale

Visto l'art. 33 del d.lgs.165/2001, come modificato dall'art.16, comma 1, della Legge 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 al 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 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 per categorie e profili professionali dell'Ente come segue:

SETTORE INTERESSATO AREA CCNL 16/11/2022	Ex Categoria CCNL 21/05/2018	PROFILO PROFESSIONALE	<u>DOTAZIONE ORGANICA</u>			
			ORARIO INTERO RIDOTTO		POSTI COPERTI	POSTI DA COPRIRE
SERVIZI DEMOGRAFICI – PROTOCOLLO ED ELETTORALE – URP - AFFARI GENERALI – SERVIZIO SOCIALE E SCOLASTICO						
OPERATORI ESPERTI	B1-B5	Operatrice SAD		1	1	
OPERATORI ESPERTI	B1-B6	Operatrice SAD		1	1	
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D1-D2	Funzionario amministrativo	1		1	
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D1	Funzionario amministrativo	1		1	
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE*	DI-D5	Funzionario amministrativo	1		1*	
SERVIZIO TECNICO- TERRITORIO E AMBIENTE – SUAP						
OPERATORI ESPERTI	B1-B4	Operaio – Autista scuolabus	1		1	
ISTRUTTORI	C1-C3	Operaio specializzato- Autista scuolabus	1		1	
ISTRUTTORI	C1-C4	Operaio specializzato- Autista scuolabus	1		1	
ISTRUTTORI	C	Istruttore Tecnico	3		2**	
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D	Funzionario Tecnico	1			1***
SERVIZIO POLIZIA LOCALE						
ISTRUTTORI	C1	Istruttore di vigilanza	1		1	1
SERVIZIO FINANZIARIO- TRIBUTI- PERSONALE (settore finanziario)						
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D3-D5	Funzionario amministrativo contabile		1	1	
ISTRUTTORI	C1	Istruttore contabile/amministrativo	1		1	
		TOTALI	12	3	13	2

*PREVISTA CESSAZIONE IL 31/03/2024

** PREVISTA CESSAZIONE IL 29/02/2024

*** POSTO DA COPRIRE DAL 01/03/2024

Si dà atto che la dotazione organica alla data di redazione del presente documento è costituita da n. 13 posti, di cui n.3 a part time.

Si dà atto che della ricognizione effettuata dai Responsabili di servizio, non emergono situazioni di eccedenza di personale.

D) PROCEDURE DI STABILIZZAZIONE

D1. 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. 165/2001, prevede che: "Le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso;
- l'art. 13 CCNL 16.11.2022 comma 6 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 CCNL 16.11.2022, comma 8, prevede che le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107 del CCNL 16.11.2022, 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** che per questo Ente è pari ad Euro 2.391,15.

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, comma 6 e comma 8 del CCNL 16.11.2022, relative 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 per la 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% M.S. 2018

F) LAVORO FLESSIBILE

F1. 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. 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. 23/2016/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. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006;

F2. PREVISIONE ASSUNZIONI LAVORO FLESSIBILE

La cronica carenza di personale nell'area Finanziaria-tributi-personale genera inevitabilmente disagi e disfunzioni nella gestione del medesimo. Pertanto si è ritenuto necessario il reclutamento di un unità - in servizio presso altro Ente, tramite contratto ex art. 1, comma 557, della Legge n°311/2004, per massimo n° 8 ore settimanali, per il periodo presunto dal 01/01/2023 al 31/12/2023 (eventualmente prorogabile), per un costo totale di € 8.590,96, nel rispetto limite di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n°78/2010 e del comma 557, articolo 1, della Legge n°296/2006 pari ad **Euro 8.643,61:**

Anno 2024		
Tipologia	Motivazione	Costo complessivo
Assegnazione temporanea di personale di altre amministrazioni ex art.1, comma 557, della legge n°311/2004 , di un Istruttore Direttivo cat. D, da assegnare all'area Finanziaria-Tributi-Personale per n.8 ore settimanali al di fuori dell'orario ordinario	Necessità di acquisire professionalità specifiche nell'ambito del servizio tributi. L'assunzione è finalizzata all'affiancamento all'unica unità di personale in organico nel Settore Finanziario (Responsabile di P.O. a tempo parziale 72,22%).	€ 8.590,96 <i>(tetto massimo da non superare € 8.643,61)</i>
Anno 2025		
Tipologia	Motivazione	
Assegnazione temporanea di personale di altre amministrazioni ex art.1, comma 557, della legge n°311/2004 , di un Istruttore Direttivo cat. D, da assegnare all'area Finanziaria-Tributi-Personale per n.8 ore settimanali al di fuori dell'orario ordinario	Necessità di acquisire professionalità specifiche nell'ambito del servizio tributi. L'assunzione è finalizzata all'affiancamento all'unica unità di personale in organico nel Settore Finanziario (Responsabile di P.O. a tempo parziale 72,22%).	€ 8.590,96 <i>(tetto massimo da non superare € 8.643,61)</i>
Anno 2026		
Tipologia	Motivazione	
Assegnazione temporanea di personale di altre amministrazioni ex art.1, comma 557, della legge n°311/2004 , di un Istruttore Direttivo cat. D, da assegnare all'area Finanziaria-Tributi-Personale per n.8 ore settimanali al di fuori dell'orario ordinario	Necessità di acquisire professionalità specifiche nell'ambito del servizio tributi. L'assunzione è finalizzata all'affiancamento all'unica unità di personale in organico nel Settore Finanziario (Responsabile di P.O. a tempo parziale 72,22%).	€ 8.590,96 <i>(tetto massimo da non superare € 8.643,61)</i>

CONCLUSIONI

Il comune di CERESARA ha inserito le risultanze delle verifiche effettuate come sopra illustrate nella sezione 3.3 del 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 € 543.262,69, nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.