

## 3.2 Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

### A) Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

DOTAZIONE ORGANICA PERSONALE		
CATEGORIA	POSTI COPERTI	DOTAZIONE ORGANICA
Area degli Operatori	0	0
Area degli Operatori esperti	5	5
Area degli Istruttori	5	6
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	4	5
<b>TOTALE</b>	<b>14</b>	<b>16</b>

Di conseguenza, i profili professionali presenti al 31.12.2023 in dotazione organica risultavano essere i seguenti:

PROFILI	Posti coperti	Da coprire
collaboratore amministrativo professionale	3	
collaboratore esecutivo professionale	1	
istruttore tecnico	2	
istruttore amministrativo e contabile	1	1
Istruttore amministrativo	2	
Istruttore di Polizia Locale	1	
Funzionario in attività amministrative	1	
Funzionario EQ in attività amministrative e contabili	0	1
Funzionario EQ di Polizia Locale	1	
Funzionario EQ assistente sociale	1	
Funzionario EQ ai servizi tecnici	1	
<b>PERSONALE COMPLESSIVO</b>	<b>14</b>	<b>2</b>

La riclassificazione del personale è entrata in vigore il primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021, e pertanto il 1° aprile 2023, prevedendo le nuove quattro aree di cui sopra. Con deliberazione della Giunta Comunale n. 26 del 22/3/2023 è stato preso atto della nuova classificazione dei profili professionali e con determinazione n. 135 del 31/03/2023 si è dato atto che il personale non dirigente in servizio alla data del 1° aprile 2023 è inquadrato, con effetto dalla medesima data, nella rispettiva area del nuovo sistema di classificazione corrispondente alla categoria di appartenenza, secondo la Tabella B di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione), con il relativo profilo professionale.

Per quanto riguarda i criteri di calcolo degli oneri assunzionali per ciascuna figura professionale presente all'interno della dotazione organica dell'Ente, la spesa teorica rilevante ai fini del computo delle cessazioni e delle assunzioni è la seguente:

<b>Categoria</b>	<b>Spesa annua competenze</b>	<b>Oneri</b>	<b>Inail</b>	<b>Totale oneri</b>	<b>Irap</b>	<b>Totale complessivo annuo (competenze + oneri + Inail + IRAP)</b>
<b>Operatore Esperto</b>	€ 19.034,51	€ 4.530,21	€ 90,41	€ 4.620,62	€ 1.617,92	€ 25.273,06
<b>Istruttori</b>	€ 21.392,87	€ 5.091,50	€ 101,62	€ 5.193,12	€ 1.818,35	€ 28.404,38
<b>Istruttori P.L.</b>	€ 22.503,71	€ 5.355,88	€ 202,76	€ 5.558,64	€ 1.912,82	€ 29.975,17
<b>Funzionari ed Elevata Qualificazione</b>	€ 23.212,35	€ 5.524,54	€ 110,26	€ 5.634,80	€ 1.973,05	€ 30.820,20
<b>Funzionari ed Elevata Qualificazione Polizia Locale</b>	€ 24.323,15	€ 5.788,92	€ 219,15	€ 6.008,07	€ 2.067,47	€ 32.398,76

## B) Programmazione strategica delle risorse umane

### B.1 VERIFICHE PRELIMINARI PER PROCEDERE ALLE ASSUNZIONI

<b>Adempimento</b>		<b>Attuazione</b>	<b>Riferimenti</b>
a)	Piano triennale dei fabbisogni del personale	Sottosezione di programmazione PIAO 2024-2026 - 3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale	<ul style="list-style-type: none"> <li>- art. 39, c. 1, Legge n. 449/1997;</li> <li>- art. 91, D.Lgs. n. 267/2000;</li> <li>- art. 6, D.Lgs. n. 165/2001;</li> <li>- art. 1 c. 557-bis, 557-quarter, Legge n. 296/2006;</li> <li>- D.M. 08-05-2018 – “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche” – pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, serie generale n. 173 del 27.07.2018.</li> <li>- D.P.R. n. 81 del 24/06/2022;</li> <li>- D.M. 30.06.2022</li> </ul>

b)	Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero	Con deliberazione G.C. n. 77 del 06.12.2023 è stata approvata la ricognizione annuale delle eccedenze di personale.	- art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001; - circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4. – “Piani di razionalizzazione degli assetti organizzativi e riduzione della spesa di personale. Dichiarazione di eccedenza e prepensionamento”.
c)	Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne	Sottosezione di programmazione PIAO 2024-2026 – 2.2 Performance	art. 48, D. Lgs. n. 198/2006
d)	Adozione di un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance	Sottosezione di programmazione PIAO 2024-2026 – 2.2 Performance	- art. 10, c. 5, D. Lgs. n. 150/2009; - D.P.R. n. 81 del 24/06/2022; - D.M. 30.06.2022

e)	Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013	Sottosezione di programmazione PIAO 2024-2026 - 3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale	- art. 1, c. 557 e ss., legge n. 296/2006; - Circolare RGS n.9 del 17.02.2006 “Disposizioni in materia di spese per il personale per le Amministrazioni Regionali, gli Enti Locali e gli Enti del Servizio Sanitario Nazionale. Art. 1, commi da 198 a 206, della legge 23 dicembre 2005, n. 266 (legge finanziaria 2006)”; - Circolare RGS 5/2016; - Corte Conti, Sez. Autonomie, deliberazione n. 25/2014.
f)	Rispetto dei termini per l’approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l’invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009)	Delibera C.C. n. 5 del 28/02/2024 di approvazione del bilancio di previsione finanziario triennio 2024-2026.	Art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016.
g)	Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA	Certificazione effettuata a richiesta.	Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008. Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell’inadempimento.
h)	Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto	Ente non deficitario.	- Art. 243, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000. Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali.
i)	Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO)	PIAO 2024 – 2026	- Art. 6, D.L. n. 80/2021

## B.2 CAPACITA' ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE

### **B.2.1 Capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa**

L'art. 6 comma 3 del Decreto Legislativo 165/2001, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, come indicato nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni" emanate nel 2018 dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa che per gli Enti Locali è rappresentato dal limite di spesa di personale media con riferimento al triennio 2011-2013 ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa, ai sensi dell'art. 1, commi 557 e successivi, della legge n. 296/2006, come identificate dalla Corte dei Conti Sez. Autonomie con delibera 31 marzo 2015, n. 13 sono:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;
- spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel;
- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;
- spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;
- spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni);
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada;
- Irap;
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;
- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando.
- spesa per il segretario comunale.

Le componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale sono:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez. Autonomie, delib. n. 21/2014);
- spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'Interno;
- spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada;
- incentivi per la progettazione (ora incentivi funzioni tecniche);
- incentivi per il recupero ICI (dal 2020 anche i fondi erogati ai sensi dell'art. 1 comma 1091 della Legge n. 145 del 30/12/2018);
- diritti di rogito;
- spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato;

- maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007;
- spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n. 16/2012);
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo;
- spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012;
- Spese per assunzioni di personale effettuate ai sensi del DM 17 marzo 2020 solo per i comuni virtuosi;
- Spese per assunzioni a tempo determinato di personale non dirigenziale a valere sulle risorse del PNRR;
- Spese per assunzioni straordinarie a tempo determinato di personale non dirigenziale a valere su proprie risorse di bilancio per l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR.

Per il Comune di Trezano tale limite è pari a € 704.359,54.

Le spese di personale, come definite dall'art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, coerentemente alle acquisizioni di personale potenziale contemplate nel presente atto mantengono la seguente previsione nel corso del triennio 2024-2026:

	2024	2025	2026
TOTALE STANZIAMENTI SPESA DI PERSONALE TRIENNIO 2024-2026	€ 676.303,93	€ 685.896,97	€ 685.896,07

Si evidenzia che la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista gli anni 2024-2025-2026 rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013. L'articolo 7 del DM 17 marzo 2020 infatti specifica che *“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 Legge 27 dicembre 2006, n. 296”*.

#### Assunzioni a tempo indeterminato

Il DM 17 marzo 2020 disciplina le modalità di calcolo della capacità assunzionale per assunzioni a tempo indeterminato. L'articolo 7 del DM specifica però che *“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 Legge 27 dicembre 2006, n. 296”*.

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa di personale, ai fini del suddetto decreto ministeriale sono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del 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, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Le componenti da escludere sono le seguenti:

- Spese per assunzioni a tempo determinato di personale non dirigenziale a valere sulle risorse del PNRR;

- Spese per assunzioni straordinarie a tempo determinato di personale non dirigenziale a valere su proprie risorse di bilancio per l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR;
- 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 D: n. 34/2019.

Facoltà assunzionali per i comuni con popolazione superiore da 5.000 a 9.999 abitanti e con rapporto spesa di personale / entrate correnti così come definite all'art. 2 del DM 17 marzo 2020

Gli articoli 3, 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, obbligano l'ente a verificare il proprio posizionamento all'interno delle varie fasce.

Il Comune di Trezano rientra nella fascia e) dell'art.3 comma 1 del DM "comuni da 5.000 a 9.999 abitanti".

Lo schema di rendiconto di gestione 2023 è stato approvato con delibera del Giunta Comunale n. 22 del 28.03.2024 e sarà approvato entro i termini di legge previsti.

Preliminarmente occorre individuare il rapporto tra spese di personale rispetto alle entrate correnti secondo le definizioni dell'art. 2 del DM e precisamente:

Entrate Titoli I, II e III da rendiconto 2021	€ 3064.268,72
Entrate Titoli I, II e III da rendiconto 2022	€ 3353.006,84
Entrate Titoli I, II e III da rendiconto 2023	€ 3380.384,30
<b>Somma</b>	<b>€ 9.797.659,86</b>
FCDE bilancio 2023	€. 167.210,00
<b>Media entrate al netto del FCDE - fattore a)</b>	<b>€ 3.098.676,62</b>
<b>Spese di personale rendiconto 2023 (macro 01) al netto dell'IRAP</b>	<b>€ 644.451,02</b>
<b>TOTALE - fattore b)</b>	<b>€ 644.451,02</b>
<b>Calcolo valore soglia (%) b/a</b>	<b>20,80</b>
Valore soglia di riferimento comuni virtuosi (Tab.1 DM 17.3.2020) - %	26,90

Pertanto, il Comune di Trezano potrebbe incrementare la spesa di personale registrata nel rendiconto 2018, pari a € 653.403,12, per assunzioni a tempo indeterminato sino ad un massimo di:

anno	2024	2025	2026
%	26,0	26,90	26,90
<b>Importo max</b>	€ 169.884,81	€ 175.765,44	€ 175.765,44

L'incremento della spesa di personale (macro aggregato 01 e U01.03.02.12.001/002/003/999) potenziale pertanto, considerando la spesa di personale da rendiconto 2023 pari a € 644.451,02 (macroaggregato 101 € 621.733,32 + € 31.917,70 per rimborso personale in convenzione - € 9.200,00 per rimborso per personale comandato presso altri enti), è così definito:

	Anno	2024	2025	2026
a)	Spesa personale rendiconto 2018	€653.403,12	€653.403,12	€653.403,12
b)	Importo max di incremento	€ 169.884,81	€175.765,44	€ 175.765,44
c)	Limite spesa di personale	€823.287,93	€829.168,56	€829.168,56
d)	Limite spesa di personale valore soglia 26.90% della “Media entrate al netto del FCDE”	€ 833.544,06	€ 833.544,06	€ 833.544,06
e)	Incremento massimo teorico (d- spesa di personale 2023)	€ 189.093,04		
f)	Incremento potenziale entro soglia (c- spesa di personale 2023)	€ 178.836,91		
Budget potenziale max di incremento per assunzioni a tempo indeterminato Se e)<f) il budget è =e) Se e)>f) il budget è =f)		€ 178.836,91		

Gli stanziamenti del macroaggregato 1 “Redditi da lavoro dipendente” e altre spese di personale in altri macroaggregati da considerare nel bilancio 2024-2026 sono i seguenti:

Anno	2024	2025	2026
Stanziamenti spesa di personale	€ 733.261,96	€ 728.855,00	€ 731.335,00

Tali stanziamenti, risultano al di sotto dei valori soglia vigenti che consentono il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio.

Per quanto riguarda il triennio 2024-2026 gli stanziamenti, in sede di bilancio di previsione ovvero successive variazioni potranno essere pari ad **€ 823.287,93**

#### Assunzioni a tempo determinato

A norma dell’art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall’art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono “*soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...*”<sup>1</sup>

Art. 23 D.Lgs. n. 81/2015: salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell’anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all’unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell’attività nel corso dell’anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell’assunzione. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

Vincoli	Riferimenti
Principio generale dell’obbligo di contenimento della spesa di personale	- comma 557 e ss., legge n. 296/2006, e per gli enti non soggetti ai nuovi obiettivi di finanza pubblica (quali unioni di comuni), il limite di spesa dell’anno 2008 (comma562).
Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009)	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.

Media della spesa sostenuta per assunzioni con contratto di lavoro flessibile nel triennio 2007-2009	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione Pubblica, circolare 5/2013 (p.7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.
Spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali	- Corte conti, Sezione Autonomie, delibera 1/2017.
Le nuove assunzioni a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi sono subordinate alla verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale pubblico in disponibilità iscritto negli appositi elenchi regionali e ministeriali.	- art. 34 D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 5 del Decreto Legislativo 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114.

#### ***Deroghe ai vincoli dell'art. 9, c. 28, del D.L. n. 78/2010***

Cause di deroga	Riferimenti	Note
Assunzioni strettamente necessarie per le funzioni di polizia locale, istruzione pubblica e settore sociale	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Corte conti, SS.RR., delibera n. 7/2011 (con riguardo al concetto di "spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009").	Le assunzioni a tempo determinato devono comunque essere contenute nei limiti di spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009
Assunzioni per qualsiasi finalità per gli enti in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Corte conti, SS.RR., delibera n. 7/2011 (con riguardo al concetto di "spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009").	Le assunzioni a tempo determinato devono comunque essere contenute nei limiti di spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009
Assunzioni di personale educativo e scolastico degli enti locali	- D.L. n. 216/2011, art. 1, c. 6-bis.	Il limite di spesa è quello delle risorse già disponibili nel bilancio degli enti locali a tal fine destinate
Assunzioni di personale destinato all'esercizio delle funzioni fondamentali di cui all'articolo 21, comma 3, lettera b), della legge 5 maggio 2009, n. 42	- D.L. n. 216/2011, art. 1, c. 6-bis.	Il limite di spesa è quello delle risorse già disponibili nel bilancio degli enti locali a tal fine destinate
Rapporti di lavoro flessibile esclusivamente finalizzati a garantire i servizi e le attività strettamente funzionali all'accoglienza e all'integrazione dei migranti	- art. 16, c. 5, DL n. 91/2017 (attualmente in fase di conversione).	Negli anni 2018 e 2019, i comuni coinvolti nel sistema SPRAR possono innalzare del 10 per cento, a valere sulle risorse disponibili nei rispettivi bilanci, il limite di spesa di cui all'articolo 9, comma 28

#### ***Esclusioni dai vincoli di cui al comma 28 dell'art. 9 D.L. n. 78/2010***

Fattispecie	Riferimenti
Assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1, del TUEL	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010, come modificato dall'art. 16, c. 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, conv. in legge n. 160/2016
Assunzioni di carattere stagionale a tempo determinato i cui oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati e che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente alla fornitura di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi paganti non connessi a garanzia di diritti fondamentali	- art. 22, D.L. n. 50/2017

Assunzioni a tempo determinato per la tutela e lo sviluppo dei beni culturali	- art. 8, c. 1, D.L. n. 83/2014
Assunzioni a tempo determinato di assistenti sociali nei limiti di un terzo delle risorse attribuite a ciascun ambito territoriale, fermo restando il rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio	- art. 1, comma 200, L. n. 205/2017
Assunzioni a tempo determinato di personale non dirigenziale a valere sulle risorse del PNRR	- art. 9, comma 18-bis, del D.L. n. 152/2021
Assunzioni straordinarie a tempo determinato di personale non dirigenziale a valere su proprie risorse di bilancio per l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR	- art. 31-bis, comma 1, del D.L. n. 152/2021

### Il rispetto del limite di spesa per lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, DL. 78/2010

L'art. 9, comma 28, del Decreto-Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122 prevede per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per lavoro flessibile non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009. L'art. 16, comma 1-quater, del Decreto-Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, ha previsto che sono in ogni caso escluse dal vincolo di cui al precedente punto le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Le previsioni di spesa per il personale flessibile, elaborate coerentemente a quanto sopra disposto sulla base del bilancio di previsione 2024-2026, evidenziano che risulta rispettato il limite di cui al sopra richiamato art. 9, comma 28 del DL 78/2010.

	2024	2025	2026
PREVISIONI SPESA LAVORO FLESSIBILE	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
LIMITE MASSIMO DI SPESA LAVORO FLESSIBILE	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

Si evidenzia che attualmente non sono presenti contratti a tempo determinato ex art. 110 TUEL.

## **B.2.2 Programmazione delle cessazioni dal servizio**

Nel corso dell'anno 2024 non sono al momento previste cessazioni dal servizio.

## **B.3 Strategie di copertura del fabbisogno**

### **B.3.1 Assunzioni a tempo indeterminato triennio 2024-2026**

La programmazione delle assunzioni è contenuta nelle tabelle che seguono.

Al fine di ridurre i tempi di reclutamento, fino al 31 dicembre 2024 si applicherà, di norma, la facoltà prevista dall'art. 3, comma 8, della Legge 19 giugno 2019, n. 56, che prevede che le assunzioni dall'esterno possano essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Per le assunzioni in cui è indicata come modalità "graduatoria", si attiverà, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, nel rispetto della vigente normativa e delle disposizioni di cui all'art. 91 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 lo scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica.

Gli enti locali possono utilizzare le graduatorie (proprie e altrui, secondo quanto detto sopra) anche per ricoprire posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso dal quale le graduatorie stesse sono esitate. A tal uopo va ricordato che la legge di conversione del D.L. n.

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

Si procederà pertanto nel seguente ordine:

- Si verificherà la presenza di graduatorie approvate dal Comune di Trezano in corso di validità, se risultano vigenti nell'Ente più graduatorie riferite allo stesso profilo, la graduatoria da utilizzare sarà individuata sulla base dell'ordine cronologico di approvazione della medesima, dalla meno recente alla più recente.
- In caso di assenza di graduatorie approvate dal Comune di Trezano, in corso di validità ovvero di candidati idonei disponibili a ricoprire la posizione vacante, si procederà a sottoscrivere convenzioni/accordi per l'utilizzo delle graduatorie in corso di validità presso altri Enti Locali.
- Nel caso in cui non vi siano le condizioni di cui ai precedenti commi, si procederà ad assumere mediante espletamento di concorsi.

Per l'utilizzo di graduatorie di altri Enti, si provvederà prioritariamente contattando Enti locali della Provincia di Brescia e delle province limitrofe. È facoltà del Responsabile dell'Area Risorse Umane e Finanziarie, ai sensi dell'art. 107, comma 3, lett. e) del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, indire eventuali "avvisi esplorativi per acquisizione di graduatorie di concorsi pubblici", disciplinandone le modalità attuative.

<b>ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 2024</b>						
AREA	N	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	COSTO ANNUO	Note
Funzionario E.Q.	1	Funzionario E.Q. amministrativo /contabile	Pieno	Graduatoria/Mobilità/ concorso pubblico/ passaggio diretto	€. 30.820,20	In sostituzione di personale cessato dal servizio ed attualmente coperto con personale in convenzione
Istruttori	1	Istruttore amministrativo e/o contabile	Pieno	Graduatoria/Mobilità/ concorso pubblico/ passaggio diretto	€. 28.404,38	In sostituzione di personale cessato dal servizio
Operatore esperto	1	Collaboratore amministrativo e/o contabile	Pieno	Graduatoria di altro ente	€. 25.273,06	In sostituzione di personale che sarà posto in quiescenza dal 30.06.2024

**ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 2025**

Nessuna assunzione prevista
-----------------------------

<b>ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 2026</b>
--

Nessuna assunzione prevista
-----------------------------

Si stabilisce infine che, nel caso si dovessero verificare nel corso del triennio 2024-2026 cessazioni di personale non prevedibili al momento dell'approvazione del presente Piano, il Segretario Generale, ai sensi dell'art. 107, comma 3, lett. e) del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, è autorizzato a procedere alla copertura dei posti rimasti vacanti mediante assunzione di personale con profilo professionale equivalente tramite utilizzo di mobilità/graduatoria/concorso/progressione interna, nel rispetto della normativa vigente, del contingente di personale al 31 dicembre dell'anno precedente (vedi precedente punto A) e nelle more dell'approvazione dell'aggiornamento del presente Piano.