



**PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO PERSONALE
2024 -2026**

publika
servizi

RELAZIONE ILLUSTRATIVA TECNICO FINANZIARIA SULLA VERIFICA DEI VINCOLI FINANZIARI ALLA GESTIONE DEL PERSONALE E DEGLI ADEMPIMENTI AMMINISTRATIVO CONTABILI CONNESSI – PERIODO 2024-2026

Premesso che:

- L’art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- L’art. 4 del d.lgs. 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. 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. 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. 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. 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 12 marzo 1999, n. 68, 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.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.”*;

- In materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 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. 165/2001, introdotto dall'art. 4 del d.lgs. 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. 75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del d.lgs. 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. 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;

Considerato che il legislatore con l'art. 6 del D.L. 80/2021, convertito in legge 113/2021, ha introdotto e identificato quale strumento unico di programmazione strategica dei Comuni il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, cosiddetto "PIAO". Di fatto, il PIAO deve comprendere al suo interno tutti i contenuti di cui ai seguenti articoli:

- Art. 6 del d.lgs. 165/2001, che esplicava i propri effetti nel Piano triennale dei fabbisogni di personale;
- Art. 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 24, Piano di razionalizzazione delle dotazioni strumentali e informatiche;
- Art. 10 del d.lgs. 150/2009, Piano della performance;
- Art. 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190, Piano di prevenzione della corruzione;
- Art. 14, comma 1, della legge 124/2015, Piano organizzativo del lavoro agile;
- Art. 48, comma 1, del d.lgs. 198/2006, Piano delle azioni positive.

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
- G. Programmazione assunzioni

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

A1. NORMATIVA

Visto l'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato: "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 valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i*

comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle 'unioni dei comuni' ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. 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 superiore 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. (...omissis...)";

Visto il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

Considerato che le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020;

Visto l'art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90;

A2. VERIFICA SITUAZIONE DELL'ENTE

Ritenuto opportuno procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell'Ente;

I. IL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E LA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI: IL CALCOLO.

L'art. 1 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

- a) Per *spesa del personale* si intendono 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;
- b) *Entrate correnti*: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Vista la Circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti;

Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2021/2022/2023, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2023:

<i>Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE</i>			
<i>Entrate correnti ultimo triennio</i>	<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>
Dati da consuntivi approvati	€ 12.274.945,99	€ 12.085.050,79	€ 11.784.075,17
FCDE previsione assestata 2023	€ 263.083,50		
Media Entrate al netto FCDE (Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	€ 11.784.940,48		

Visto il prospetto delle spese di personale, calcolate ai sensi del DM e della circolare ministeriale (paragrafo A3);

Verificato che, per questo comune, il rapporto calcolato è il seguente:

Spese di personale 2023

€ 1.990.045,67 = 16,89

Media entrate netto FCDE

€ 11.784.940,48

II. LA FASCIA DEMOGRAFICA E LA VERIFICA DEL VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DI PERSONALE DI PERTINENZA DELL'ENTE: L'INDICE DI VIRTUOSITA'.

L'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- a. Comuni con meno di 1.000 abitanti
- b. Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
- c. Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
- d. Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
- e. Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
- f. Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
- g. Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
- h. Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
- i. Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla **lettera e**, avendo n. 8.904 abitanti al 31.12.2023.

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- I valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti
- I valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024
- I valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

<i>FASCIA demografica</i>	<i>POPOLAZIONE</i>	<i>Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020</i>	<i>Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020</i>	<i>Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020</i>
a	0-999	29,50%	23,00%	33,50%
b	1000- 1999	28,60%	23,00%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	20,00%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	19,00%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	17,00%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	9,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	7,00%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	3,00%	32,80%
i	1500000>	25,30%	1,50%	29,30%

Sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

FASCIA 1. Comuni virtuosi

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, 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 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

FASCIA 2. Fascia intermedia.

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio.

Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 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 in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla **lettera e** avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 16,89 %, si colloca nella FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006.

A3. IL CALCOLO DELL'INCREMENTO TEORICO ED EFFETTIVO

INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti, è il seguente: €. 1.180.103,32.

INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2020-2024)

Tuttavia, poiché il legislatore, per il periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento calmierato per ulteriori assunzioni per questo ente, per l'anno 2024, è il seguente: €. 455.185,74.

INCREMENTO EFFETTIVO

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione: l'incremento calmierato risulta inferiore all'incremento teorico, il Comune, nell'anno 2024, può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento calmierato.

Il Comune può assumere entro lo spazio finanziario di € 455.185,74 (da aggiungere alla spesa del personale risultante dal consuntivo 2018, pari a € 1.750.714,38).

Allegato A) - CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI COMUNE DI PORTO TOLLE (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020)

1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3

COMUNE DI PORTO TOLLE	
POPOLAZIONE AL 31/12/2023	8.904
FASCIA	E
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	26,90%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	30,90%

FASCIA	Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia
A	Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%
B	Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%
C	Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%
D	Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%
E	Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%
F	Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%
G	Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%
H	Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%
I	Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%

2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

	Importi	definizioni
Spesa personale rendiconto anno 2023 secondo il DPCM	1.990.045,67 €	definizione art. 2, comma 1, lettera a)
Entrate correnti	media	
Ultimo Rendiconto (2023)	11.784.075,17 €	
Penultimo rendiconto (2022)	12.085.050,79 €	definizione art. 2, comma 1, lettera b)
Terzultimo rendiconto (2021)	12.274.945,99 €	
FCDE previsione assestata anno 2023	263.083,50 €	
rapporto spesa personale/entrate correnti	16,89%	

3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3

Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

	importi	riferimento DPCM
spesa del personale anno 2023	1.990.045,67 €	
spesa massima di personale	3.170.148,99 €	art. 4, comma 2
incremento massimo	1.180.103,32 €	

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:

FASCIA	Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa personale massimo annuo				
				2020	2021	2022	2023	2024
A	Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
B	Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
C	Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
D	Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
E	Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
F	Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
G	Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
H	Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
I	Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

LIMITO SPESA DI PERSONALE PER L'ANNO 2024

calcolo capacità assunzionale	valori	riferimento DPCM
spesa di personale 2018	1.750.714,38 €	
% incremento anno 2024	26,00%	art. 5, comma 1
incremento 2020-2024	455.185,74 €	
Margini assunzionali (facoltà assunzionali residui ultimi 5 anni antecedenti al 2020)		
incremento 2020-2024	455.185,74 €	

Controllo limite (*):

proiezione spesa di personale anno 2024	2.205.900,12 €	
- limite		
spesa massima di personale	3.170.148,99 €	
differenza	-964.248,87 €	deve essere < 0 = 0

(*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non può superare la spesa massima art. 4, comma 1

LIMITE SPESA DI PERSONALE PER L'ANNO 2025

calcolo capacità assunzionale	valori	riferimento DPCM
spesa di personale CONSUNTIVO 2023	1.990.045,67 €	art. 5, comma 1
% incremento anno 2025 (tabella 1)	26,90%	
incremento anno 2025	535.322,29 €	
Margini assunzionali (facoltà assunzionali residui ultimi 5 anni antecedenti al 2020)		
incremento 2020-2025	535.322,29 €	

Controllo limite (*):

proiezione spesa di personale anno 2025	2.525.367,96 €	nota
- limite		
spesa massima di personale	1.180.103,32 €	
differenza	1.345.264,64 €	

(*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non può superare la spesa massima art. 4, comma 2

44. RESTI ASSUNZIONALI QUINQUENNIO 2015 / 2019 - EVENTUALE QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA

L'art. 5, comma 2 del DM 17 marzo 2020 consente, per il periodo 2020-2024, ai comuni virtuosi di poter utilizzare i cosiddetti resti delle capacità assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del suddetto DM, fermo restando il limite di cui alla Tabella 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. Anche se dal tenore letterale della norma sembrerebbe che l'utilizzo della quota rimasta inutilizzata del turn over 2015-2019, debba avvenire in deroga, e quindi in aggiunta agli incrementi calmierati stabiliti dalla tabella 2, fermo restando il limite massimo teorico di cui alla tabella 1, si deve tenere conto del diverso orientamento della Ragioneria dello Stato. Con nota Prot. 12454 del 15.01.2021 la Ragioneria dello Stato ha fornito una diversa interpretazione dell'art. 5, comma 2 del DM 17.3.2020, secondo cui l'utilizzo dei resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020 è alternativo (e non cumulativo) a quello degli spazi concessi dalla Tabella 2 del medesimo DM 17/3/2020. Si è ritenuto pertanto doveroso attenersi a tali conclusioni e non considerare i resti assunzionali,

B) IL CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE

B1. NORMATIVA: LA SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO

L'art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, dispone che: *“Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*

(...a) lettera abrogata)

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.

Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 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.”

Le componenti da considerare per il monitoraggio dell'aggregato della spesa di personale ai sensi dell'art. 1 c. 557, l. 296/2006, sono le seguenti:

1. retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato
2. quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata nell'esercizio successivo (alla luce della nuova contabilità)
3. spese per il proprio personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente
4. spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile
5. eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili
6. spese sostenute dall'Ente per il personale, di altri Enti, in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto
7. spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.lgs. 267/2000
8. compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 d.lgs. 267/2000
9. compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 2 d.lgs. 267/2000
10. spese per il personale con contratti di formazione e lavoro
11. oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori
12. spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di polizia municipale ed ai progetti di miglioramento alla circolazione stradale
13. IRAP
14. oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo
15. somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando
16. spese per la formazione e rimborsi per le missioni del personale

Le componenti da escludere nella determinazione dell'aggregato storico della spesa in valore assoluto, da sottrarre all'ammontare complessivo lordo delle spese sono:

1. spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati
2. quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata nell'esercizio successivo (principio contabile applicato alla contabilità finanziaria, Allegato A/2 al d.lgs.118/2011, punto 5.2 lettera a)

3. spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato, dalla Regione o dalla Provincia, per attività elettorale;
4. spese per la formazione e rimborsi per le missioni del personale
5. spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate
6. spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi gli aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata integrativa, ove previsto dal CCNL del comparto Funzioni locali 21/05/2018)
7. spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)
8. costo personale comandato presso altre amministrazioni (e da queste rimborsato)
9. spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada
10. spese per incentivi al personale per progettazione
11. spese per incentivi recupero ICI
12. diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale
13. spese per l'assunzione di personale ex dipendente dell'Amministrazione autonoma di Monopoli di Stato (legge 30 luglio 2010, n. 122, art. 9, comma 25)
14. spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della l. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)
15. Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanza n. 16/2012)
16. oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti
17. Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (ad esclusione delle spese per le categorie protette che non sono soggette)
18. oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (Corte dei conti, sezione di controllo regione Piemonte, parere n. 380/2013/SRCPIE/PAR)
19. per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-*quater*, d.l. 90/2014)
20. spese per il personale delle Province e Città Metropolitane ricollocato ai sensi dell'art. 1, comma 424, della l. 190/2014 e dell'art. 5 del d.l. 78/2015, convertito, con modificazioni, nella l. 125/2015.

B2. SITUAZIONE DELL'ENTE

a) Il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013

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 € **2.164.088,67**, come risulta dal seguente prospetto:

Spesa di personale in valore assoluto al netto delle componenti escluse ai sensi art.1 comma 557 della l. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE TRIENNIO MEDIO
€ 2.200.859,00	€ 2.191.370,00	€ 2.100.037,00	€ 2.164.088,67

b) Gli stanziamenti di bilancio

Visti i prospetti del Bilancio 2024/2026, si rileva che in sede previsionale la spesa di personale si mantiene contenuta nel rispetto della media del triennio 2011-2013, come si evince dal seguente prospetto:

LIMITE SPESA DI PERSONALE DALL'ANNO 2025

A decorrere dal 2025, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia individuato dalla tabella 1 di ciascuna fascia demografica (senza dovere rispettare i valori calmierati della tabella 2, esclusivamente in base alla propria sostenibilità finanziaria). A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. 3. I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 del presente articolo non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

SPESA DEL PERSONALE AI SENSI DELL'ART.1, COMMA 557, DELLA LEGGE 296/2006				
		RENDICONTO 2011	RENDICONTO 2012	RENDICONTO 2013
SPESA DI PERSONALE				
MEDIA TRIENNIO 2011-2013				2.164.088,67 €
Spesa di personale presunta annua per il triennio 2024-2026 - SPESA DI PERSONALE AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART. 1 COMMA 557 - COMMA 562 DELLA L. 296/2006				
ANNO 2024		ANNO 2025		ANNO 2026
1.507.959,83 €		1.549.135,24 €		1.549.136,24 €
VOCE		2024	2025	2026
componenti include	Costi del personale assunto ante 01/04/2020* (retribuzione fondamentale, assegni nucleo familiare, accessorio, assegni ad personam, RIA, IVC ed elemento perequativo, oneri previdenziali e assistenziali) (101)	1.600.462,62 €	1.613.637,00 €	1.613.637,00 €
	IRAP (102)*	145.222,00 €	145.223,00 €	145.224,00 €
	Buoni pasto personale dipendente e formazione (103)	35.267,15 €	35.267,18 €	35.267,18 €
TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA		1.780.951,77 €	1.794.127,18 €	1.794.128,18 €
componenti escluse	Spese di personale a totale carico di finanziamenti UE o privati	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	Spese per lavoro straordinario e altri oneri direttamente connessi all'attività elettorale per i quali sia previsto il rimborso	28.000,00 €		
	Spese per missioni	3.820,00 €	3.820,00 €	3.820,00 €
	Spese per il personale trasferito dalle Regioni per le funzioni delegate	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	Oneri derivanti da rinnovi contrattuali intervenuti dopo l'anno 2004 (compresi oneri riflessi ed IRAP) - comprese previsioni aumenti CCNL per personale assunto ante 01/04/2020	148.448,00 €	148.448,00 €	148.448,00 €
	Spese personale appartenente alle categorie protette	62.543,94 €	62.543,94 €	62.543,94 €
	Spese sostenute dall'Ente per personale comandato presso altre PA e per le quali è previsto il rimborso dalle PA utilizzatrici	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	Incentivi per la progettazione e compensi ad avvocati	21.180,00 €	21.180,00 €	21.180,00 €
	Diritti di rogito	9.000,00 €	9.000,00 €	9.000,00 €
	Rimborso da altri Comuni per Convenzione di Segreteria			
Voci escluse dal calcolo dell'art. 1, comma 556, della legge 296/2006		272.991,94 €	244.991,94 €	244.991,94 €
TOTALE SPESE NETTE DA CONFRONTARE CON MEDIA TRIENNIO 2011/2013		1.507.959,83 €	1.549.135,24 €	1.549.136,24 €

*NOTA Limite derogabile ai sensi dell'art. 7 del DPCM 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 legge 27 dicembre 2006, n. 296";

Legge 296/2006-art.1- comma 557-quater. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.

CONTROLLO LIMITE DI SPESA AI SENSI DEL DPCM 17/03/2020 - ANNO 2024

LIMITE DI SPESA AI SENSI DELL'ART. 33, COMMA 4, DEL D.L. N. 34/2019 - DPCM 17/03/2020	2.205.900,12 €	A)
TOTALE IMPORTO SPESE DI PERSONALE A REGIME PREVISTE NEL 2024 *	2.083.404,28 €	B)
Rispetto limite: A-B>0	122.495,84 €	

CONTROLLO LIMITE DI SPESA AI SENSI DEL DPCM 17/03/2020 - ANNO 2025

LIMITE DI SPESA AI SENSI DELL'ART. 33, COMMA 4, DEL D.L. N. 34/2019 - DPCM 17/03/2020	2.525.367,66 €	A)
TOTALE IMPORTO SPESE DI PERSONALE A REGIME PREVISTE NEL 2025	2.215.264,96 €	B)
Rispetto limite: A-B>0	310.102,70 €	

G132 è dato da € 2.192.725,62 - € 109.321,34 (spesa del macro 101 al netto dei risparmi per mancate assunzioni e cessazioni in corso d'anno)

C. DOTAZIONE ORGANICA

L'art. 6 del novellato D.Lgs. n. 165/2001 ha superato il tradizionale concetto di dotazione organica: la programmazione del fabbisogno di personale non è più condizionata nelle scelte di reclutamento dai posti disponibili e dalle figure professionali presenti nella dotazione organica. Nel nuovo sistema il Piano triennale del fabbisogno del personale, redatto a valle del ciclo della programmazione e, quindi, funzionale alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, è lo strumento flessibile e modulabile per tutte le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione. La suddivisione del personale all'interno dei 6 Settori in cui si articola l'organizzazione dell'ente al 31.12.2023 era la seguente:

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE AL 31.12.2023							
Area	<i>Settore Segreteria, Affari generali, Servizi informatici, Servizi demografici</i>			Area	<i>Settore Economico - Finanziario</i>		
	Dotazione	Effettivi	Vacanti		Dotazione	Effettivi	Vacanti
Operatore	1	1	0	Operatore			
Operatore esperto	1	1	0	Operatore esperto	1	1	0
Istruttore	6	6	0	Istruttore	2	2	0
Funzionario	1	1	0	Funzionario	1	1	0
Totali	9	9		Totali	4	4	
Area	<i>Settore Lavori pubblici, Manutenzioni, Ambiente, Patrimonio, Edilizia Privata, SUAP</i>			Area	<i>Settore Servizi Socio Sanitario</i>		
	Dotazione	Effettivi	Vacanti *		Dotazione	Effettivi	Vacanti
Operatore	1	1	0	Operatore			
Operatore esperto	1	1	0	Operatore esperto	1	1	0
Istruttore tecnico	7	8	0	Educatrice asilo nido	1	1	0
Istruttore amm.vo	1	1		Istruttore amm.vo	2	2	0
Funzionario amm.vo	1	1		Funz. Assistente sociale	1	1	0
Funzionario tecnico	3	2	1	Funzionario	1	1	0
Totali	13	12	1	Totali	6	6	0
Area	<i>Settore Tributi, Turismo, Personale</i>			Area	<i>Comando di Polizia Locale</i>		
	Dotazione	Effettivi	Vacanti *		Dotazione	Effettivi	Vacanti
Operatore				Operatore			
Operatore esperto	1	1	0	Operatore esperto			
Istruttore	3	2	1	Istruttore	6	6	0
Funzionario	2	2	0	Funzionario	1	1	0
Totali	6	5	1	Totali	7	7	0
TOTALE DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO N. 43							
* assunzione prevista nel PIAO 2023-2025							

CI. 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), 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;

Preso atto della ricognizione effettuata dai Responsabili di servizio, agli atti del servizio personale, da cui non emergono situazioni di eccedenza di personale.

D) PROCEDURE DI STABILIZZAZIONE

D1. SITUAZIONE DELL'ENTE

Dato atto che, ai sensi dell'art. 20 del d.lgs.75/2017, rubricato “*Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni*”, 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. 75/2017;

E) PROGRESSIONI VERTICALI E DI CARRIERA

- L'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001 che prevede che “*...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 degli incarichi rivestiti*”;
- Il CCNL del 16.11.2022 ha tracciato una distinzione molto netta tra le due diverse tipologie di procedure di progressione verticale:
 - Procedura “ordinaria” la cui disciplina ancorché richiamata nei contratti (art. 15, comma 1 del CCNL citato), trae origine unicamente nella legge (considerata anche la riserva di legge in materia);
 - Procedura “speciale”, temporalmente limitata alla finestra temporale compresa tra il 1° aprile 2023 ed il 31.12.2025, la cui disciplina è invece prevista nel CCNL (art. 13, commi 6,7,8) con criteri valutativi e selettivi analoghi a quelli previsti dalla legge, con una parziale deroga al possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno e con rinvio a regolazioni di maggior dettaglio che dovranno essere adottate dagli enti previo confronto sindacale.

E' utile ricordare che i contratti hanno potuto disciplinare procedure speciali di progressione verticale, nella prima fase di applicazione del nuovo ordinamento, in forza della norma contenuta nell'art. 52, comma 1Bis, penultimo periodo del D.Lgs. n. 165/2001, introdotta dall'art. 3, comma 1, D.L. 9.6.2021, n. 80. Tale norma prevede:

In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate ((dalle amministrazioni)) per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno.

Con la novella introdotta dall'art. 3 del D.L. 80/2019 – articolo tra l'altro rubricato “misure per la valorizzazione del personale e per il riconoscimento del merito” – è stato conferito uno specifico mandato alla contrattazione nazionale di disciplinare, in sede di revisione degli ordinamenti professionali, sistemi di valorizzazione del personale in servizio, anche in deroga al titolo di studio richiesto dall'esterno, sulla base di criteri volti alla valorizzazione dell'esperienza e della professionalità maturata ed effettivamente utilizzata dall'amministrazione. Di tutta evidenza in tale disposizione, la finalità di valorizzazione del personale interno.

Il legislatore ha non solo dato mandato alla contrattazione collettiva di disciplinare “speciali procedure di valorizzazione del personale”, ma ha anche reso possibile lo stanziamento di apposite risorse finanziarie finalizzate a sostenerne l'applicazione. Si tratta delle risorse di cui all'art. 1, comma 612, della L. n. 234/2021 (0,55 monte salari 2018).

Come chiarito nel CFL 209 ARAN, sulla base delle richiamate discipline, gli enti hanno dunque la possibilità di stanziare risorse contrattuali aggiuntive per le procedure speciali di progressione verticale effettuate ai sensi dell'art.13, commi 6,7,8 del CCNL e dell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo del d. Lgs. n. 165/2001, in una misura massima dello 0,55% del monte salari 2018 ed in coerenza con i fabbisogni di personale.

F) LAVORO FLESSIBILE

FI.NORMATIVA

Richiamato l'art. 36, comma 2 del d.lgs. 165/2001 – come modificato dall'art. 9 del d.lgs. 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. 50 del CCNL Funzioni locali del 21/05/2018;

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. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 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

Nell'attuale dotazione organica sono previsti e coperti i seguenti posti con lavoro flessibile:

n.1 profilo di Istruttore Amministrativo – Area degli Istruttori – a tempo determinato e pieno, inserito nel Servizio di Staff degli organi di governo e del segretario generale, per la durata del mandato sindacale.

Ricordato che la spesa per il lavoro flessibile sostenuta nell'anno 2009 è stata di € 53.565,08, compresi oneri a carico ente;

Rilevata la seguente tabella riassuntiva:

<i>Spesa complessiva lavoro flessibile - Anno 2009</i>		
<i>Profilo/categoria</i>	<i>Senza oneri</i>	<i>Con oneri</i>
<i>CO.CO.CO</i>	42.558,38	53.565,08
<i>Spesa presunta lavoro flessibile - Anno 2024</i>		
<i>Profilo/categoria</i>	<i>Senza oneri</i>	<i>Con oneri</i>
<i>Istruttore amm.vo part time</i>	26.233,77	36.600,85

Dato atto, comunque, che l'amministrazione si riserva di autorizzare per il triennio 2024/2026 le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, nonché delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile, con particolare riferimento al rispetto del tetto insuperabile delle spese di personale;

G) PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI

La programmazione del fabbisogno esprime la volontà dell'Amministrazione (DGC. n. 55 del 12.06.2024), di avviare un percorso di riorganizzazione, al fine di definire un assetto organizzativo che consenta:

- Di superare le criticità ad oggi riscontrate in merito ad alcuni ambiti operativi considerati strategici (quali il turismo) non sufficientemente sviluppati con riferimento agli indirizzi politici e ai programmi che si intendono attuare;
- Di razionalizzare alcuni servizi accorpandoli in una logica di omogeneità;
- Di ottimizzare il perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità a tutto vantaggio dell'utenza, del territorio e delle sue peculiarità;
- Di ridurre l'eccessiva concentrazione di servizi all'interno di un unico Settore a vantaggio di una maggiore funzionalità, specie con riferimento ad ambiti gestionali particolarmente complessi;

L'Amministrazione intende inoltre valorizzare le risorse interne prevedendo la copertura di n. 3 posizioni di funzionario mediante progressione verticale dall'Area degli Istruttori a quella dei funzionari elevate qualificazioni, da effettuare con la procedura speciale di cui all'art. 13, commi 6,7,8 del CCNL e dell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo del d. Lgs. n. 165/2001, in una misura massima dello 0,55% del monte salari 2018.

Quindi, tenendo conto di quanto emerge dall'analisi della consistenza delle risorse umane, dalle cessazioni intervenute nel primo quadrimestre dell'anno (3) e dalle linee di indirizzo relative al processo di riorganizzazione si prevede il seguente piano assunzionale del personale per il triennio 2024-2026:

Nuove assunzioni

ANNO 2024

- n. 1 istruttore con profilo professionale di istruttore amm.vo (ex C) a tempo indeterminato e pieno (Settore 5° - Ufficio Tributi) – procedure di assunzione ordinamentali (mobilità/scorrimento graduatorie/concorso);
- n. 1 istruttore con profilo professionale di istruttore amministrativo (ex C) a tempo indeterminato e pieno (Settore 3° - Ufficio LL.PP) - procedure di assunzione ordinamentali (mobilità/scorrimento graduatorie/concorso);
- n. 1 funzionario (ex D) con profilo professionale di funzionario amministrativo a tempo pieno e indeterminato (Settore 4° Servizi Socio Sanitari) - procedure di assunzione ordinamentali (mobilità/scorrimento graduatorie/concorso);
- n. 1 funzionario (ex D) con profilo professionale di funzionario tecnico a tempo pieno e indeterminato (da collocare nella nuova area urbanistica) - procedura di assunzione: progressione verticale con procedura in deroga (art. 13 CCNL 2019-2021);
- n. 1 funzionario (ex D) con profilo di funzionario amministrativo a tempo pieno e indeterminato (da collocare nella nuova area promozione del territorio) – procedura di assunzione: progressione verticale con procedura in deroga (art. 13 CCNL 2019-2021);

ANNO 2025

- n. 1 funzionario (ex D) con profilo di funzionario amministrativo contabile a tempo pieno e indeterminato (Settore 2° Finanziario) – procedura di assunzione: progressione verticale con procedura in deroga (art. 13 CCNL 2019-2021);

ANNO 2026

Nessuna assunzione

Cessazioni

Anno 2024

- n. 1 istruttore con profilo professionale di istruttore amm.vo (ex C) a tempo indeterminato e pieno (Settore 5°- Ufficio Personale)
- n. 1 istruttore con profilo professionale di Educatore (ex C) a tempo indeterminato e pieno (Settore 4°- Ufficio Socio sanitario)
- n. 1 funzionario (ex D) con profilo di funzionario amministrativo a tempo pieno e indeterminato (Settore 2°)

Anno 2025

- n. 1 istruttore con profilo professionale di Educatore (ex C) a tempo indeterminato e pieno (Settore 4°- Ufficio Socio sanitario)

Anno 2026

- n. 1 istruttore con profilo professionale di istruttore amm.vo (ex C) a tempo indeterminato e pieno (Settore 1°- Ufficio Segreteria)

Di seguito, prospetto riepilogativo delle assunzioni e cessazioni previste nel triennio.

ASSUNZIONI E CESSAZIONI 2024-2026						
Settore 1	<i>Settore Segreteria, Affari generali, Servizi informatici, Servizi demografici</i>					ANNO
	Dotazione	Effettivi	Assunzioni	Mobilità int.	Cessazioni	
Operatore	1	1				
Operatore esperto	1	1				
Istruttore	6	6			1	2026
Funzionario	1	1				
Totale	9	9				
Settore 2	<i>Settore Economico - Finanziario</i>					ANNO
	Dotazione	Effettivi	Assunzioni	Mobilità int.	Cessazioni	
Operatore						
Operatore esperto	1	1				
Istruttore	3	3				
Funzionario	1	0	1		1	2025
Totale	5	4	1		1	
Settore 3	<i>Settore Lavori pubblici, Manutenzioni, Ambiente, Patrimonio, Edilizia Privata, SUAP</i>					ANNO
	Dotazione	Effettivi	Assunzioni	Mobilità int.	Cessazioni	
Operatore	1	1				
Operatore esperto	1	1				
Istruttore tecnico	7	7				
Istruttore amm.vo	2	1	1			2024
Funzionario amm.vo	1	1				
Funzionario tecnico	4	2	2			2024
Totale	16	13	3			
Settore 4	<i>Settore Servizi Socio Sanitario</i>					ANNO
	Dotazione	Effettivi	Assunzioni	Mobilità int.	Cessazioni	
Operatore						
Operatore esperto	1	1				
Educatrice asilo nido	2	1			1	2024
					1	2025
Istruttore amm.vo	1	1				
Funz. Assistente sociale	1	1				
Funzionario	1	1	1			2024
Totale	6	5	1		1	
Corpo Polizia Locale	<i>Comando di Polizia Locale</i>					ANNO
	Dotazione	Effettivi	Assunzioni	Mobilità int.	Cessazioni	
Operatore						
Operatore esperto						
Istruttore	5	5				
Funzionario	1	1				
Totale	6	6				

Costi nuove assunzioni

Anno 2024

n. 2 istruttori (ex C) a tempo indeterminato e pieno 61.322,68

n. 1 funzionario (ex D) a tempo indeterminato e pieno €. 33.269,00

n. 2 funzionario (ex D) a tempo indeterminato e pieno con progressione verticale €. 5.400,00.

Il costo complessivo annuale, teorico, delle assunzioni previste per il 2024 è di €. 99.991,68 e rientra nel limite della capacità assunzionale dell'anno 2024. Considerato che si prevede di procedere alle assunzioni con decorrenza 01.10.2024, il costo effettivo da sostenere nel 2024 è di € 30.767,00.

Anno 2025

n. 1 funzionario (ex D) a tempo indeterminato e pieno con progressione verticale €. 2.700,00.

Verifica copertura di bilancio con assunzioni a regime nell'anno 2025

Tabellare	1.251.288,20
Straordinario	21.729,47
Fondo parte fissa	284.380,45
Fondo (indennità EQ)	108.238,00
Oneri	519.396,27
Totale:	2.185.032,39

Previsione bilancio
2025 2.203.885,28

Margine attualmente
disponibile 18.852,89

Il dettaglio della spesa è riportato nel prospetto che segue:

publika
servizi