

Allegato 3.3.A Piano triennale dei fabbisogni di personale

SOTTOSEZIONE 3.3.A DEL PIANO 2023-2025 APPROVATA CON DGC 217 DEL 22/08/2023 – 1a modifica

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE MODIFICA ED INTEGRAZIONE MESE DI OTTOBRE 2023

Premessa:

In applicazione della deliberazione della G.C. n. 157 del 07/105/2019, che ha recepito l'accordo con le OO.SS. del 3 febbraio 2012, le assunzioni dall'esterno previste nella Programmazione Triennale del Personale devono essere precedute da una procedura di mobilità interna, per permettere una valorizzazione del personale dipendente e dare un'opportunità agli spostamenti volontari tra settori diversi, anche con cambio di profilo.

Qualora il dipendente risultato idoneo nella procedura di mobilità interna debba essere sostituito in quanto il Dirigente di provenienza ha autorizzato detta mobilità solo a seguito di idonea sostituzione del medesimo, la sostituzione, attesa la necessità di garantire la celerità delle procedure amministrative, il divieto di aggravamento dei procedimenti ed il buon andamento dei servizi amministrativi, dovrà essere esperita soltanto mediante procedura di mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs 165/2001 ovvero scorrimento di graduatoria di altro Ente.

Le mobilità interne sono già state esperite con avviso prot. n. 12952 del 15/02/2023 e l'esito è avvenuto con determinazione n. 506 del 21.06.2023.

La vigente normativa prevede che gli enti locali possano procedere ad assunzioni di personale, a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, gli Enti che:

1. abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 723, lett. e) Legge 28 dicembre 2015, n. 208. Tale vincolo è disapplicato a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, comma 823 della L. 145/2018;
2. abbiano trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro il 31 marzo (e, comunque, entro il 30 aprile) dell'anno successivo a quello di riferimento - (art. 1, comma 470, Legge 11 dicembre 2016, n. 232). Tale vincolo è disapplicato a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, comma 823 della L. 145/2018;

3. abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dallo loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche. Il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti – (art. 9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
4. abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato al Piano Esecutivo di Gestione;
5. abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296, art 3, comma 5-bis D.L. 90/2014);
6. abbiano approvato il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e art. 91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
7. abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165; Circolare Dipartimento Funzione Pubblica 24/04/2014 n.4);
8. con deliberazione della Giunta Comunale n. 247 del 27/09/2022 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive triennio 2022-2025
9. abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
10. rispettino gli obblighi previsti dell'art. 9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, e dall'art. 27 Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66, in materia di certificazione del credito;
11. abbiano effettuato le comunicazioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (vincolo applicabile, dal 2018), agli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà, ai sensi dell'articolo 10, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n. 243); il divieto è limitato alle assunzioni di personale a tempo indeterminato e permane fino al momento dell'adempimento. Tale vincolo è disapplicato a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, comma 823 della L. 145/2018;
12. con sentenza 272/2015 la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 41 c. 2 del D.L. n. 66/2014, che stabiliva il divieto di procedere a qualsiasi forma di reclutamento, anche a tempo determinato, per le amministrazioni non in regola con l'indicatore dei tempi medi di pagamento;
13. siano nelle condizioni di assenza stato di deficitarietà strutturale e di dissesto Art. 243, comma 1, D.Lgs. 267/2000;

Dato atto che, in relazione ai suddetti vincoli:

1. con deliberazione del Consiglio Comunale n. 26 del 13/06/2023 è stato approvato il “Documento Unico di Programmazione 2023/2025 con i suoi allegati”, successivamente integrato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 32 del 26/07/2023;
2. con deliberazione del Consiglio Comunale n. 29 del 14/06/2023 è stato approvato il Bilancio di previsione 2023/2025 in cui sono previste le somme da destinare alla Programmazione del Personale di che trattasi ed i dati sono stati trasmessi alla Banca dati delle Amministrazioni Pubbliche in data 16/06/2023;

3. il Bilancio Consolidato relativo all'esercizio 2022 è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 42 del 27/09/2023 ed è stato inviato alla B.D.A.P.;
4. con deliberazione del Consiglio Comunale n. 19 del 18/05/2023 è stato approvato il Rendiconto della gestione, Stato patrimoniale e contabilità economica dell'esercizio 2022 e lo stesso è stato inviato in data 22/05/2023 alla B.D.A.P.;
5. il Piano della Performance è stato approvato, unitamente al PEG 2022-2024, con deliberazione della Giunta Comunale n. 158 del 21/06/2023;
6. la spesa di personale relativa all'anno 2022 è stata pari ad € 7.747.848,95 a fronte di una spesa media relativa al triennio 2011-2013 di € 8.561.734,19;
7. l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà è stata verificata come risulta dalle attestazioni dei dirigenti prot. n. 37514 del 24/05/2023 Settore Finanze; prot. n. 37504 del 24/05/2023 Settore Istruzione Informativo; prot. n. 37535 del 24/05/2023 Settore LL.PP., prot. n. 37509 del 24/05/2023 Settore PL; prot. n. 37529 del 24/05/2023 Settore POC; prot. n. 37522 del 24/05/2023 Settore Urbanistica SUAP; prot. n. 38163 del 26/05/2023 Settore Segreteria Generale;
8. nell'anno 2022 l'Ente ha rispettato gli obblighi previsti dell'art. 9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, e dall'art. 27 Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66, in materia di certificazione del credito;
- 9.
10. non sussiste la fattispecie di cui all'art. 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (vincolo applicabile, dal 2018);
11. con sentenza 272/2015 la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 41 c. 2 del D.L. n. 66/2014, che stabiliva il divieto di procedere a qualsiasi forma di reclutamento, anche a tempo determinato, per le amministrazioni non in regola con l'indicatore dei tempi medi di pagamento;
12. l'ente non risulta in situazioni di deficitarietà strutturale o di dissesto;

Relativamente all'utilizzo delle graduatorie di altri enti l'art. 17, comma 1-bis del D.L.n. 162/2019, c.d. "Decreto Milleproroghe" convertito in Legge n. 8/2020, ha riconosciuto agli Enti Locali la possibilità di scorrere le graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nei Piani dei Fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs n. 165/2001, anche in deroga a quanto stabilito dall'art. 91, comma 4, del D.Lgs. n. 268/2000, pertanto è ora consentito lo scorrimento di graduatorie vigenti anche per la copertura di posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso, a questo punto sia da parte della stessa amministrazione che da parte di altri Enti.

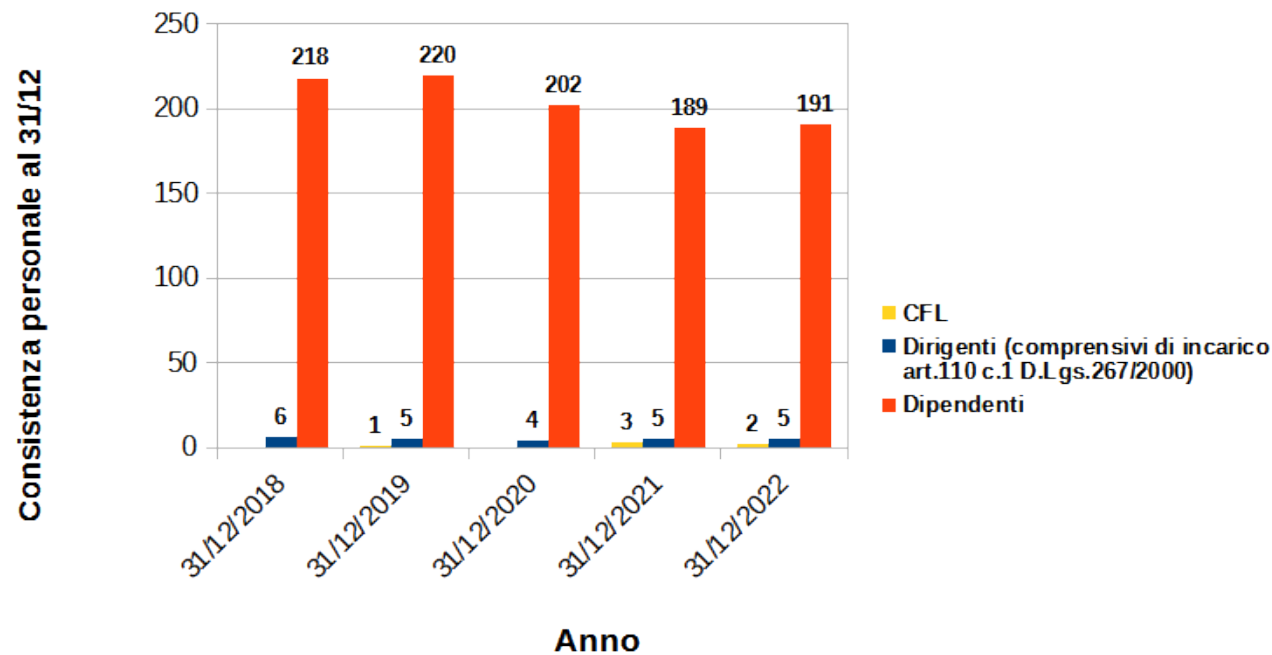
ANDAMENTO OCCUPAZIONALE DAL 2018

ANNO	TEMPO INDETERMINATO		TEMPO DETERMINATO	
	DIRIGENTI	PERSONALE DEL	DIRIGENTI	PERSONALE DEL

		COMPARTO		COMPARTO
31/12/2018	5	218	1 (1)	1 (2)
31/12/2019	4	220	1 (1)	
31/12/2020	3	202	1 (1)	
31/12/2021	4	189	1 (1)	3 (2)
31/12/2022	4	191	1 (1)	2 (2)

(1) Contratto Formazione e Lavoro

(2) Incarico art. 110, comma1, D.Lgs 267/2000



Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2022

Personale in servizio per categoria giuridica, profilo, tipo contratto e sesso al 31.12.2022

categoria giuridica	profilo	tempo indeterminato			tempo determinato		
		maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
A	Operatore	-	1	1	-	-	-
B1	Esecutore amministrativo	2	4	6	-	-	-
B1	Operaio specializzato	7	-	7	-	-	-

B1	Esecutore assistente infanzia	2	4	6	-	-	-
B1	Esecutore bibliotecario	-	2	2			
B1	Centralinista	1	-	1	-	-	-
B3	Collaboratore (amministrativo)	1	-	1	-	-	-
B3	Collaboratore (autista)	3	-	3	-	-	-
C	Istruttore amministrativo	11	51	62	-	-	-
C	Istruttore bibliotecario	-	1	1			
C	Istruttore (animatore)	-	1	1	-	-	-
C	Istruttore (geometra)	4	8	12	-	-	-
C	Istruttore (informatico)	1	-	1	-	-	-
C	Agente polizia municipale	12	13	25	1¹	-	1
C	Educatore nido	-	14	14	-	-	-
D1	Coordinatrice nido	-	1	1	-	-	-
D1	Istruttore direttivo amm.vo	4	15	19	-	1²	1
D1	Istruttore direttivo informatico	-	1	1	-	-	-

¹ Contratto Formazione e Lavoro.

² Contratto Formazione e Lavoro.

D1	Istruttore direttivo tecnico	6	5	11			
D1	Vice commissario	-	2	2			
D3	Funzionario amministrativo	2	5	7	-	-	-
D3	Funzionario (tecnico)	5	1	6	-	-	-
D3	Direttore biblioteca	1	-	1	-	-	-
DIR	Dirigente	3	1	4	1³	-	1
TOTALE	DIRIGENTI	4		DIRIGENTI	1		
	DIPENDENTI DEL COMPARTO	191		DIPENDENTI DEL COMPARTO	2		

1 – La dotazione organica in termini finanziari

L'art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'art. 4 del Decreto legislativo 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica". Le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale approvate con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 08/05/2018 e pubblicate nella G.U. n. 173 del 27/07/2018, dispongono che la dotazione organica va espressa in termini finanziari e che per gli enti locali la relativa spesa non può essere superiore al limite di spesa consentito dalla legge (tale limite è la spesa di personale media con riferimento al triennio 2011-2013 ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296).

Il Comune di Pinerolo con le deliberazioni di approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale provvede anche a rideterminare la dotazione organica del personale, non solo in termini di quantità ma anche di valore finanziario, considerando la stessa uno strumento concreto e flessibile, strettamente connesso alle esigenze dell'ente, in relazione ai bisogni derivanti dalla realtà locale. La dotazione organica rappresenta l'assetto organizzativo dell'Ente (prospetto Allegato A).

Il richiamato parametro della "sostenibilità" non ha comportato l'abrogazione tacita delle norme di contenimento della spesa di personale, aggiungendosi al preesistente "vincolo di spesa" di cui all'art. 1, comma 557 quater, della L. n. 296/2006. D'altra parte i due parametri si

³ Incarico dirigenziale a tempo determinato art. 110, comma 1.

distinguono oltre che per la finalità, anche per ambito operativo. Di fatto la nuova norma mira a responsabilizzare gli enti alla previa verifica della sostenibilità di una spesa, come quella per la nuova assunzione a tempo indeterminato, destinata a “storicizzarsi”. Al contrario, l’obbligo di contenimento espresso dal richiamato art. 1 comma 557 quater è rivolto all’intero aggregato “spesa di personale” con le sole eccezioni previste dalla Legge.

1.1 Costo annuo personale

Area	C.C.N.L.	Profilo Professionale	Retribuzione annua	Oneri	Irap	Totale annuo con irap	Totale annuo senza irap
Dirigente	17/12/2020	Dirigente amministrativo/tecnico	46.482,82	13.762,97	3.951,04	64.196,84	60.245,80
Funzionario ed E.Q.	16/11/2022	F. Istruttore Direttivo Amministrativo/tecnico	25.709,05	7.609,14	2.185,27	35.503,45	33.318,19
Funzionario ed E.Q.	16/11/2022	Vice Commissario P.L.	27.019,89	7.998,20	2.296,69	37.314,77	35.018,08
Funzionario ed E.Q.	16/11/2022	Educatore Asilo nido	26.373,81	7.806,44	2.241,77	36.422,02	34.180,25
Istruttore	16/11/2022	Istruttore amministrativo/tecnico/informatico	23.691,20	7.012,04	2.013,75	32.717,00	30.703,24
Istruttore	16/11/2022	Agente Polizia Locale	25.002,04	7.401,10	2.125,17	34.528,31	32.403,14
Istruttore	16/11/2022	Educatore asilo nido	24.355,96	7.209,34	2.070,26	33.635,56	31.565,30
Operatore esperto	16/11/2022	Amministrativo/Ass. Infanzia/Operaio	21.142,45	6.257,80	1.797,11	29.197,36	27.400,26
Operatore	16/11/2022	Operatore scolastico	20.040,67	5.931,95	1.703,46	27.676,08	25.972,62

2- La Capacità assunzionale del personale a tempo indeterminato calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

A decorrere dal 20/04/2020, in sostituzione della preesistente disciplina delle facoltà assunzionali, l’art. 33, comma 2, del D. L. 30 aprile 2019 n. 34 (comma così modificato dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58 e successive modificazioni) ha apportato significative modifiche alle facoltà assunzionali dei Comuni, superando le percentuali di assunzioni in rapporto alle cessazioni e permettendo assunzioni di personale sino al raggiungimento del cosiddetto “valore soglia” espresso dal rapporto tra spese di personale ed entrate correnti, al fine di garantire la sostenibilità finanziaria del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti. Il tradizionale concetto di dotazione organica è stato sostituito da un nuovo concetto che, partendo dalle risorse umane effettivamente in servizio, individua la “dotazione” di spesa potenziale massima stabilita dai vincoli assunzionali e dai limiti normativi. Per l’Amministrazione Comunale permane il limite di spesa costituito dalla media della spesa di personale

relativa al triennio 2011-2013 ai sensi dell'art. 1 comma 557 e seguenti della legge 296/2006. Relativamente alle facoltà assunzionali viene applicato dalla norma il principio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale, che consente di assumere, a decorrere dal 20/04/2020, personale a tempo indeterminato fino ad un importo di spesa complessiva espresso in valore percentuale (valore soglia) rispetto alla media delle 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, come disposto dal D. M. 17/03/2020 pubblicato in G.U. n. 108 del 27/04/2020. Il valore soglia individuato per la classe demografica in cui si colloca il Comune di Pinerolo (da 10.000 a 59.999 abitanti) è stato stabilito nella misura del 27%, mentre la percentuale effettiva rilevata per il 2023 per il Comune di Pinerolo è pari a 23,82%. I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa registrata nel 2018 in misura non superiore al valore percentuale del 16% per il 2021, 19% per il 2022, 21% per il 2023, 22% per il 2024.

Come sancito dall'art. 7, comma 1, del D.M. 17/3/2020 la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante dai dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto dei limiti di spesa della media del triennio 2011-2013 previsto dall'art. 1, comma 557-quater della legge 296/2006.

Il richiamo delle norme citate al rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, fa sì che di fatto il limite effettivo e non derogabile del costo della dotazione organica e delle facoltà assunzionali sia costituito dall'importo dello stanziamento nel bilancio triennale delle risorse per spese di personale.

Il presente Piano tiene conto delle indicazioni fornite dalla circolare del Ministero per la p.a., di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero dell'interno, n. 1374 del 8 giugno 2020 che fornisce chiarimenti sul D.M. 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni.

La materia è stata ampiamente disciplinata dalle seguenti circolari ministeriali:

- la circolare ministeriale n. 3/2017 ad oggetto "indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato", tesa a fornire indirizzi operativi sull'applicazione della disciplina contenuta in taluni articoli, tra i quali l'art. 20, del D.Lgs. n. 75/2017;
- la circolare ministeriale n. 1/2018 di data 09/01/2018, ad oggetto " legge di bilancio 2018 – integrazioni alla circolare del 23 novembre 2017, n. 3 "Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato",
- la circolare ministeriale n. 2/2018 ad oggetto: "Chiarimenti in merito alle circolari del 23 novembre 2017 n. 3 e del 9 gennaio 2018, n. 1, del Ministro per la semplificazione e la pubblica Amministrazione in materia di superamento del precariato. Riflessi sui fondi destinati alla contrattazione integrativa."
- la circolare del Ministero per la p.a., di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero dell'interno, n. 1374 del 8 giugno 2020 che fornisce chiarimenti sul D.M. 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni.

La Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia, con la deliberazione n. 222/2018/PAR del 08/05/2018 ha chiarito che il Fondo delle capacità assunzionali è unico e comprende sia le cessazioni del personale non dirigente che quelle del personale dirigente e che pertanto assomma entrambi i risparmi di spesa per i cessati.

Il Decreto Interministeriale del 17/03/2020 (in vigore dal 20/04/2020) e la Circolare esplicativa, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale in data 11/09/2020, individuano attraverso due tabelle (Tabella 1 e Tabella 3) i valori soglia che i Comuni (differenziati per fascia demografica) devono rispettare nell'annualità di riferimento per effettuare spese di personale. Detti valori soglia sono dati dal 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 al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nell'ultimo bilancio di previsione approvato.

I Comuni, applicando detto meccanismo, facendo riferimento alla Circolare esplicativa, possono collocarsi in tre fattispecie:

- a) se si collocano sotto i valori soglia della Tabella 1 sono considerati appartenenti alla Prima fattispecie – Comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti;
- b) se si collocano sopra i valori soglia della Tabella 3 sono considerati appartenenti alla Seconda fattispecie– Comuni con elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti;
- c) se si collocano nella forbice tra i valori soglia della Tabella 1 e Tabella 3 sono considerati appartenenti alla Terza fattispecie – Comuni con moderata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti;

Per ognuna delle tre fattispecie sono previste indicazioni diverse per poter effettuare spese di personale nell'annualità considerata.

La Tabella 1 contenuta all'art. 4, comma 1, del Decreto Interministeriale individua il valore soglia per la fascia demografica f) a cui appartiene il Comune di Pinerolo del rapporto della Spesa del personale rispetto alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 come segue:

Tabella 1

Fasce demografiche	Valore soglia
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,00%

Ai sensi dell'art. 4, comma 2, del Decreto Interministeriale del 17 Marzo 2020 i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia del comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, possono incrementare la spesa di personale registrata nel 2018, 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 della Tabella 1, del comma 1 di ciascuna fascia demografica.

1.1. INDIVIDUAZIONE DELLA FATTISPECIE IN CUI SI COLLOCA IL COMUNE DI PINEROLO

La situazione, per il Comune di Pinerolo, annualità 2023, secondo quanto indicato all'art. 2 del Decreto 17 Marzo 2020 è la seguente:

Rapporto percentuale tra Entrate Correnti/Spesa del Personale

Entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) del bilancio di previsione assestato relativo all'ultima annualità considerata:

Rendiconto 2020 (approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 30 del 29/06/2021)

Rendiconto 2021 (approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 45 del 23/06/2022)

Rendiconto 2022 (approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 19 del 18/05/2023)

Assestamento al Bilancio di previsione 2022-2024 (approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 49 del 27/07/2022)

Anni	2020	2021	2022	Media
Entrate correnti	32.137.084,42	40.759.181,23	43.864.763,43	38.920.343,03
FCDE assestato anno 2022 - parte corrente				4.653.228,42
Entrate nette				34.267.114,61

Spesa del Personale: 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 D.Lgs 267/2000, 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.

Spese del Personale 2022 compreso fpv	
U.1.01.00.00.000	8.384.499,25
U.1.03.02.12.001	0,00
U.1.03.02.12.002	0,00
U.1.03.02.12.003	0,00
U.1.03.02.12.004	13.673,25
U.1.03.02.12.999	18.088,70
art.3 comma 4-ter DL 36/2022 Legge 79/2022(arretrati CCNL 16/11/2022)	-255.500,81
Totale	8.160.760,39

Il rapporto tra Spesa del Personale 2022 ed entrate nette **(8.160.760,39/34.267.114,61) x 100** è pari al **23,82%**, che risulta inferiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 1 del DM 27 MARZO 2020 (27%).

1.2 CAPACITA' ASSUNZIONALE PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1, precedente richiamata, in applicazione dell'art. 5, comma 1, del Decreto Interministeriale 17 MARZO 2020, possono incrementare, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nell'anno 2018, secondo la definizione dell'art. 2 del decreto interministeriale, in misura non superiore alla percentuale indicata nella Tabella 2 per fascia demografica del medesimo decreto, 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.

Il Comune di Pinerolo si colloca nella fascia demografica F:

Tabella 2

Fasce demografiche	Valore percentuale massimo di incremento nell'anno 2023 rispetto alla spesa del personale del 2018
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	21,00%

Ai sensi dell'art. 5, comma 2, del Decreto Interministeriale, per il periodo 2020-2024, i Comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residuali dei 5 anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 relativo alla fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

La spesa del personale 2018:

la Spesa del Personale: 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 D.Lgs 267/2000, 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 dal rendiconto 2018 approvato dal Consiglio comunale con deliberazione n. 18 del 08/05/2019:

Spese del Personale 2018 compreso fpv	
U.1.01.00.00.000	8.132.934,69
U.1.03.02.12.001	0,00
U.1.03.02.12.002	0,00
U.1.03.02.12.003	0,00

U.1.03.02.12.004	_____
U.1.03.02.12.999	64.004,39
Totale	€ 8.196.939,08

Incremento della spesa di personale 2018 della percentuale del 21% (**€ 8.196.939,08 x 21%**) = **€ 1.721.357,21**

Determinazione del valore soglia:

Entrate nette x 27% (**€ 34.267.114,61 x 27%**) = **€ 9.252.120,94**

Spesa personale 2022= **€ 8.160.760,39**

Differenza= € 1.091.360,55

L'importo di **€ 1.091.360,55** rappresenta il limite massimo di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per l'anno 2023.

2. La capacità assunzionale del personale a tempo determinato, lavoro flessibile

Nel 2023 la spesa prevista per le assunzioni flessibili, conteggiando la spesa per i tirocini formativi, i cantieri lavoro, il personale in convenzione e i contratti di formazione lavoro è pari ad € 81.209,23 (comprensiva di irap).

Tale importo rispetta la spesa sostenuta nel 2009 di € 251.484,33 che costituisce limite, ai sensi dell'art.11 comma 4 bis L.114/2014 (Tabella 1.7 C).

La disciplina delle facoltà assunzionali per il lavoro a tempo determinato non ha subito in tempi recenti sostanziali variazioni e, ai sensi dell'art. 9 comma 28 del decreto legge n. 78/2010, la spesa impegnata nell'anno per tutte le tipologie di lavoro flessibile deve essere inferiore alla spesa sostenuta per la stessa finalità nell'anno 2009.

In merito alle facoltà assunzionali del personale precario da stabilizzare, il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, all'art. 20 rubricato "Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni" prevede che, ferme restando le norme di contenimento della spesa di personale, le pubbliche amministrazioni, nel triennio 2018-2020, possono elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalle norme vigenti, al netto delle risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per reclutamento tramite concorso pubblico, utilizzando a tal fine le risorse previste per i contratti di lavoro flessibile, nei limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 20 luglio 2010, n. 122, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017 a condizione che le medesime amministrazioni siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale, previa certificazione della sussistenza delle correlate risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno di cui all'articolo 40-bis, comma 1, e che prevedano nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione di tale valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28.

Le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale approvate con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 08/05/2018 confermano che rientrano nel tetto di spesa dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 anche i contratti di collaborazione coordinata e continuativa.

Attualmente non vi sono in essere presso il Comune di Pinerolo contratti di collaborazione coordinata e continuativa.

Rientra inoltre in detto tetto di spesa anche il costo dei lavoratori interinali non finanziato da progetti europei.

3. Le cessazioni di personale annualità 2023-2025

Cessazioni anni 2023 già formalizzate o ai sensi di legge

N.	Area	Cessazione	Profili Professionali	Settore Assegnazioni	RISPARMIO PRO QUOTA Senza Irap	RISPARMIO ANNUO Senza Irap
1	Dirigente	01/07/2023	Dirigente Amministrativo	Istruzione	€ 30.122,90	€ 60.245,80
1	Operatore Esperto EX B1	01/04/2023	Esecutore Amministrativo	Segreteria generale - Demografici	€ 17.124,47	€ 22.832,63

1	Operatore Esperto EX B1	01/07/2023	Esecutore Amministrativo	Istruzione Informativo Biblioteca	€ 13.700,13	€ 27.400,26
1	Istruttore Ex C	31/01/2023	Istruttore Amministrativo	Finanze - Patrimonio	€ 28.144,64	€ 30.703,24
1	Operatore EX A	01/07/2023	Operatore	Istruzione Informativo - Nido	€ 12.986,31	€ 25.972,62
1	Istruttore Ex C	21/08/2023	Istruttore Amministrativo	Segreteria generale - Demografici	€ 10.234,41	€ 30.703,24
1	Educatrice Ex C	01/10/2023	Educatrice	Istruzione Informativo - Nido	€ 6.575,84	€ 26.303,37
1	Educatrice Ex C	01/10/2023	Educatrice	Istruzione Informativo - Nido	€ 7.891,33	€ 31.565,30
1	Operatore esperto EX B1	08/10/2023	Assistente Infanzia	Istruzione Informativo - Nido	€ 4.756,80	€ 22.832,63
1	Funzionari ed EQ EX D3	01/04/2023	Funzionario Tecnico	Finanze - Patrimonio	€ 28.173,80	€ 37.565,06
1	Istruttore Ex C.	27/11/2023	Istruttore	Istruzione Informativo -	€ 2.558,60	€ 30.703,24
1	Funzionari ed EQ EX D1	01/07/2023	Istruttore Direttivo Tecnico	LL.PP.	€ 16.659,09	€ 33.318,19
1	Istruttore Ex C	15/09/2023	Istruttore Amministrativo	Urbanistica/ Suap	€ 8.955,11	€ 30.703,24
1	Istruttore Ex C	01/09/2023	Istruttore Amministrativo	Istruzione Informativo	€ 10.234,41	€ 30.703,24

1	Agente P.L. Ex C	15/09/2023	Agente P.L.	P.M.	€ 13.501,31	€ 32.403,14
INTEGRAZIONE OTTOBRE 2023						
1	Funzionari ed EQ EX D1	11/09/2023	Istruttore Direttivo Tecnico	LL.PP	€ 6.941,29	€ 33.318,19
1	Funzionari ed EQ EX D3	25/09/2023	Funzionario Amministrativ o	Urbanistica/ Suap	€ 5.553,03	€ 33.318,19
17	TOTALI				€ 220.928,33	€ 536.344,71

Cessazioni anno 2024

N.	Area	Cessazione	Profili Professionali	Settore Assegnazio ne	RISPARMIO PRO QUOTA Senza Irap	RISPARMIO ANNUO Senza Irap
1	Operatore esperto EX B1	31/12/2023	Operatore centralinista	Segreteria generale	€ 27.014,24	€ 27.014,24
1	Operatore esperto EX B1	31/12/2023	Esecutore Amministrativ o	Segreteria generale	€ 27.014,24	€ 27.014,24
INTEGRAZIONE OTTOBRE 2023						
1	Dirigente	31/01/2024	Dirigente Amministrativ o	Finanze	€ 55.225,32	€ 60.245,80
1	Operatore esperto EX B1	31/03/2024	Esecutore Amministrativ o	Segreteria generale	€ 20.260,08	€ 27.014,24
1	Istruttore Ex C	03/04/2024	Istruttore Amministrativ	Urbanistica	€ 23.027,43	€ 30.703,24

			o			
5	TOTALI				€ 152.541,91	€ 171.991,76

4 Piano triennale fabbisogni di personale e strategie

Sulla base dei piani e dei programmi di attività approvati nel DUP e nella sottosezione della performance, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità, alla luce delle disposizioni di legge che contemplano le diverse strategie che le amministrazioni possono porre in essere per le esigenze connesse al proprio fabbisogno ordinario, si ritiene di soddisfare il fabbisogno di personale con le seguenti modalità, tenuto conto delle cessazioni e delle assunzioni del 2021 – 2022 (che hanno potenziato i Settori Polizia Locale, Programmazione Organizzazione e Controllo, Ricerca e Finanziamenti, Finanze Servizi Personale e Contabilità) sia della previsione delle cessazioni per il triennio 2023-2025.

Al Settore Segreteria Generale viene assegnata, in aggiunta alle attuali funzioni, la funzione di Informatizzazione, togliendola al Settore Istruzione, con conseguente ripesatura delle Posizioni Dirigenziali.

Si procederà a valorizzare le risorse umane interne attivando procedure di mobilità intersettoriali anche con possibilità di cambio di profilo. Nel 2023 è già stata esperita la procedura di mobilità interna al fine di programmare correttamente le assunzioni dall'esterno.

Si procederà all'attivazione di procedure di valorizzazione delle risorse interne tramite l'istituto della progressione tra le aree previsto dall'art. 52 del D.Lgs.n. 165/2001 e dal CCNL Funzioni locali 2019-2021 art. 13, anche considerando il regime transitorio.

Sarà possibile procedere ad assunzioni tramite il passaggio diretto tra pubbliche amministrazioni ai sensi dell'art. 30 del d.Lgs. n° 165/2001 (cd. Mobilità esterna), ponendo in essere, previo avviso pubblico, procedure selettive, andando ad attingere dal bacino generale delle risorse umane di altre pubbliche amministrazioni, anche di diverso comparto. Nell'alveo di tale istituto, ci si avvale, altresì, della mobilità per interscambio a parità di Area e Profilo Professionale che consente la contestuale uscita e acquisizione di unità di personale a parità di Area e Profilo Professionale, a parità di costo e quindi senza maggiore spesa per l'Ente.

Si convertiranno i contratti di formazione e lavoro a compimento del progetto formativo, trattandosi di una formula contrattuale che consente la progressiva professionalizzazione e specializzazione.

In particolare, tenuto conto della rilevazione dei fabbisogni effettuata, delle previsioni di pensionamento nei vari settori, delle risorse finanziarie disponibili, verranno attuate procedure di reclutamento di personale delle diverse Aree e Profili Professionali, in ambito tecnico e amministrativo, in proporzione alle cessazioni, come schematizzato nella tabella di seguito riportata, anche attraverso l'istituto della mobilità tra pubbliche ammini-

strazioni e l'utilizzo delle graduatorie di altri enti nell'ottica di assicurare tempi rapidi di reclutamento mettendo in atto economie di scala in sinergia con le altre pubbliche amministrazioni. Potrà essere utilizzata la procedura concorsuale straordinaria disciplinata dall'art. 3bis del D.L. 80/2021 attingendo dall'elenco di idonei ASMEL a cui il Comune di Pinerolo ha aderito nel corso dell'annualità 2022.

Il numero dei posti da coprire mediante mobilità, utilizzi di graduatoria, indizione di nuovi concorsi e le relative Aree e Profili Professionali, potranno essere rimodulati a parità di spesa; verrà garantita la diversificazione dei canali di reclutamento e saranno portate a termine le procedure di reclutamento in corso.

Alle assunzioni a tempo indeterminato si potranno affiancare le forme di lavoro flessibile ai sensi dell'art. 36 del TUPI, per fronteggiare le esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, quali le assunzioni a tempo determinato, i contratti di formazione e lavoro, l'assegnazione temporanea di personale di altre Amministrazioni di varia categoria, la sottoscrizione di convenzioni che prevedono collaborazioni istituzionali tra enti con eventuale rimborso totale o parziale di personale temporaneamente assegnato e relative proroghe.

Potrà essere utilizzato l'istituto della somministrazione di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 52 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2016 – 2018 secondo la disciplina degli articoli 30 e seguenti del D. Lgs. n. 81/2015, per soddisfare esigenze temporanee o eccezionali, comprese progettualità specifiche finanziate con fondi comunitari o statali dedicati, ai sensi dell'art. 36, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Ai fini delle assunzioni previste dal piano si può procedere all'utilizzo delle graduatorie vigenti, anche di altre Pubbliche Amministrazioni, sulla base di apposita convenzione, o all'indizione di nuovi concorsi.

Nel reclutamento di personale dall'esterno si applicano le prescrizioni contenute nelle citate Linee Guida sulle procedure concorsuali – Direttiva n. 3 del 2018 del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione, il cui primario obiettivo è quello di favorire pratiche e metodologie finalizzate a raggiungere lo scopo di reclutare i candidati migliori in relazione alle esigenze dell'Amministrazione, e il Regolamento sulle procedure concorsuali vigenti, in attuazione, tra l'altro, delle suddette Linee Guida.

A) COMPLETAMENTO ASSUNZIONI PREVISTE DAL PTFP 2022-2024

N.	Area	Profili Professionali	Regime orario	Settore Assegnazione	Modalità
1	Funzionario Ed EQ Ex D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO AGRONOMO	TEMPO PIENO	LL.PP.	Utilizzo graduatorie di altri enti
1	Operatore Esperto	CENTRALINISTA ESECUTORE AMMINISTRATIVO CATEGORIE PROTETTE (ipovedente) L.113/85	TEMPO PIENO	SEGRETERIA GENERALE	Agenzia Piemonte Lavoro Centro per l'impiego Apposite Utilizzo Liste Ipovedenti
1	Istruttore	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	TEMPO PIENO	ISTRUZIONE	Utilizzo graduatorie di altri enti
1	Istruttore	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO (sostituisce l'ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO INFORMATICO previsto nelle precedenti programmazioni) sono già state esperite: procedura ASMEL andata deserta e procedura di manifestazione di interesse utilizzo altre graduatorie andata deserta.	TEMPO PIENO	ISTRUZIONE	Concorso
1	Istruttore	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO Demografici è entrato il 15 settembre 2023 mobilità esterna Perosa Argentina	TEMPO PIENO	SEGRETERIA GENERALE	Mobilità esterna volontaria ex art. 30 del D.Lgs 165/2001
5					

B) PROGRAMMAZIONE 2023-2025

Previa apposita deliberazione della Giunta Comunale sarà possibile prevedere assunzioni in ruolo di personale che cessi nell'anno per mobilità in uscita anche per interscambio a parità di categoria oppure che cessi a seguito di formale comunicazione per vincita di concorso presso altro ente o per pensionamento anticipato. Analogamente per specifiche esigenze temporanee necessarie a garantire la funzionalità degli uffici e dei servizi potranno essere attivate somministrazioni di lavoro o Convenzioni con altro Ente per l'utilizzo del personale dipendente con rimborso delle spese e nei limiti delle previsioni di bilancio e della sostenibilità a regime delle relative spese. In sede di prima stesura le modalità di assunzione vengono

stabilite dal Consiglio Comunale in quanto il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale costituisce allegato al DUP. Successivamente il numero dei posti da coprire e le modalità di reclutamento, potranno essere rimodulati, a parità di spesa, dalla Giunta Comunale, garantendo comunque la diversificazione dei canali di reclutamento. In subordine la Giunta è incaricata di valutare anche eventuali ed ulteriori esigenze di carattere temporaneo o eccezionale ed è altresì tenuta a valutare, e successivamente provvedere con proprio atto, alla copertura dei posti a tempo indeterminato che potrebbero realizzarsi in corso di esercizio, al miglior utilizzo del personale in servizio mediante la possibilità di disporre il mutamento di profili professionali o del tempo lavoro dei dipendenti (part-time/full-time); programmare ed avviare procedure di interscambio del personale; conferire mansioni superiori qualora ricorrano le condizioni di legge e contratto, previa valutazione circa l'accrescimento dell'efficacia dei servizi erogati.

B1) ANNO 2023

B1-a) ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO PREVISTE CON DGC 217 DEL 22/08/2023

N.	Area	Profili Professionali	Regime orario	Settore Assegnazione	Modalità	COSTO PRO QUOTA Senza Irap	COSTO ANNUO Senza Irap
1	Dirigente	Dirigente Amministrativo	Tempo Pieno e Indeterminato	Istruzione	Dall'esterno:	€ 30.122,90 Sei mesi	€ 60.245,80
2	Istruttore Ex C1	Istruttore Amministrativo	Tempo Pieno e Indeterminato	Segreteria Generale Servizi Demografici	Dall'esterno: 1. mobilità ex art. 30 D.Lgs 165/2001; se la procedura andasse deserta: 2. Concorso	€ 20.468,83 Quattro mesi	€ 61.406,49
3	Istruttore Ex C1	Istruttore Amministrativo	Tempo Pieno e Indeterminato	Istruzione Biblioteca	Dall'esterno: concorso.	€ 15.351,62 Due mesi	€ 92.109,73
1	Istruttore Ex C1	Istruttore Amministrativo	Tempo Pieno e Indeterminato	Istruzione	Dall'esterno: Avviare Bando di concorso	€ 2.558,60 Un mese	€ 30.703,24
	Istruttore	Istruttore	Tempo Pieno	Finanze	Dall'esterno:		

1	Ex C1	Amministrativo	e Indeterminato	Patrimonio	Avviare Bando di concorso	€ 5.117,21 Due mesi	€ 30.703,24
1	Istruttore Ex C1	Istruttore Tecnico	Tempo Pieno e Indeterminato	LL.PP.	Dall'esterno: 1. mobilità ex art. 30 D.Lgs 165/2001; se la procedura andasse deserta: 2. graduatorie altro Ente.	€ 5.117,21 Due mesi	€ 30.703,24
1	Istruttore Ex C1	Istruttore Amministrativo	Tempo Pieno e Indeterminato	Istruzione Biblioteca	Dall'esterno: Avviare Bando di concorso	€ 5.117,21 Due mesi	€ 30.703,24
1	Istruttore Ex C1	Agente P.L.	Tempo Pieno e Indeterminato	P.L.	Dall'esterno: 1. mobilità ex art. 30 D.Lgs 165/2001; se la procedura andasse deserta: 2. graduatorie altro Ente.	€ 5.400,52 Due mesi	€ 32.403,14
2	Operatore Esperto EX B	Assistente all'Infanzia	Tempo Pieno e Indeterminato	Istruzione Nido	Dall'esterno: 1. mobilità ex art. 30 D.Lgs 165/2001; se la procedura andasse deserta: 2. utilizzo graduatorie altro Ente.	€ 9.133,42 Due mesi	€ 54.800,51
2	Funzionario	Educatrice	Tempo Pieno	Istruzione	Dall'esterno: 1. mobilità ex	€ 11.392,42	€ 68.360,50

	Ed EQ Ex D		e Indeterminato	Nido	art. 30 D.Lgs 165/2001; se la procedura andasse deserta: 2. utilizzo graduatorie altro Ente.	Due mesi	
1	Funzionario ed EQ EX D	Istruttore Direttivo Tecnico	Tempo Pieno e Indeterminato	Finanze Patrimonio	Dall'esterno: utilizzo graduatorie altro Ente;	€ 5.553,03 Due mesi	€ 33.318,19
1	Funzionario ed EQ EX D	Istruttore Direttivo Tecnico	Tempo Pieno e Indeterminato	LL.PP.	Dall'esterno: utilizzo graduatorie altro Ente;	€ 5.553,03 Due mesi	€ 33.318,19
1	Funzionario ed EQ EX D	Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile	Tempo Pieno e Indeterminato	Finanze Contabilità	Dall'esterno: utilizzo graduatorie altro Ente;	€ 5.553,03 Due mesi	€ 33.318,19
1	Funzionario ed EQ EX D1	Istruttore Direttivo Amministrativo	Tempo Pieno	Segreteria Generale	Dall'interno: trasformazione di un CFL	€ 5.553,03 Due mesi	€ 33.318,19
19						€ 131.993,06	€ 625.411,89
						Costo totale annuo senza irap	€ 625.411,89
						Costo totale annuo con irap	€ 666.430,70

B1-b) ANNO 2023 – PROGRESSIONI TRA LE AREE

Le progressioni tra le aree, ai sensi dell'art. 13, comma 8, del CCNL 16.11.2022, sono finanziate mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL:

Monte salari anno 2018 € 5.563.772,00 x 0,55% = € **30.600,75**

La differenza annua tra lo stipendio tabellare (per tredici mensilità), di cui alla tab. G del C.C.N.L 16/112022, dell' area dei funzionari e dell'area degli istruttori, corrisponde ad € 1.971,10 annui (€ 25.146,71- 23.175,61), a tale importo va aggiunta la differenza tra la quota dell' indennità di comparto a carico del bilancio, di cui alla tabella D, colonna 1 del C.C.N.L. 22/1/2001, dell'area dei funzionari (ex cat. D) € 59,40 e dell'area degli istruttori (ex cat. C) € 52,08, ammontante ad € 7,32 annui, per un totale annuo corrispondente ad € **1.978,42 (totale x 4 progressioni tra le aree € 7.913,68). I calcoli sono stati fatti sulla base dell'Orientamento ARAN CFL 207.**

N.	Progressioni tra le aree art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16.11.2022	COSTO PRO QUOTA Senza Irap	COSTO ANNUO Senza Irap
1	Istruttore direttivo amministrativo – Area Funzionari ed EQ – Settore Istruzione – Servizio Polizia Amministrativa	€ 435,83 Due mesi	€ 2.578,04
1	Istruttore direttivo amministrativo – Area Funzionari ed EQ – Settore LL.PP.	€ 435,83 Due mesi	€ 2.578,04
1	Istruttore direttivo tecnico – Area Funzionari ed EQ – Settore Urbanistica	€ 435,83 Due mesi	€ 2.578,04
1	Istruttore direttivo amministrativo – Area Funzionari ed EQ – Settore Finanze – Servizio Contabilità	€ 435,83 Due mesi	€ 2.578,04

4		€ 1.743,30	€ 10.312,16
---	--	------------	-------------

Pertanto in applicazione dell'Orientamento ARAN CFL 209 le risorse annue pari ad € 10.312,16 per le suddette progressioni verticali c.d. in deroga sono stanziati a carico del bilancio 2023-2025, pro quota per i mesi necessari nel 2023 ed in misura annua a decorrere dall'anno 2024, in coerenza con i fabbisogni di personale e senza incidere sulle ordinarie risorse assunzionali. Non è pertanto necessario garantire l'accesso dall'esterno del 50% dei posti da coprire.

B1-c) ANNO 2023 - FORME DI LAVORO FLESSIBILE – ART. 36 TUPI

TIPOLOGIA	COSTO ANNUO Senza Irap	COSTO ANNUO Con Irap
TIROCINI	€ 21.000,00	€ 23.000,00
CANTIERI LAVORO	€ 18.461,65	€ 19.819,50
SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO	€ _____	€ _____
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	€ 2.590,39	€ 2.758,20
ALTRE FORME FLESSIBILI (es. convenzioni)	€ 7.000,00	€ 7.500,00

Tempo determinato

N.	Area	Profili Professionali	Regime orario	Settore Assegnazione	Modalità
1	Istruttore Ex C1	Istruttore Amministrativo	Tempo Pieno e Determinato per un anno	Finanze	Dall'esterno: utilizzo propria graduatoria concorsuale o graduatoria di altro Ente.

C) ANNO 2024

C1-a) ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

N.	Area	Profili Professionali	Regime orario	Settore Assegnazione	Modalità	COSTO PRO QUOTA Senza Irap	COSTO ANNUO Senza Irap
1	Dirigente	Dirigente Amministrativo	Tempo Pieno e Indeterminato	Finanze	Dall'esterno: mobilità ex art. 30 D.Lgs 165/2001;	€ 55.225,32 Undici mesi	€ 60.245,80
1	Istruttore Ex C1	Istruttore Amministrativo	Tempo Pieno e Indeterminato	Finanze	Dall'esterno: Avviare Bando di concorso	€ 20.468,83 Otto mesi	€ 30.703,24
1	Operatore esperto EX B1	Esecutore Amministrativo	Tempo Pieno e Indeterminato	Segreteria Generale Servizi Demografici	Dall'esterno: mobilità ex art. 30 D.Lgs 165/2001, riservata alle persone disabili di cui all'art. 1 Legge n. 68/1999;	€ 27.014,24 Dodici mesi	€ 27.014,24
1	Operatore esperto EX B1	Esecutore Amministrativo	Tempo Pieno e Indeterminato	Segreteria Generale	Dall'esterno: mobilità ex art. 30 D.Lgs 165/2001, riservata alle persone disabili di cui all'art. 1	€ 18.009,49 Otto mesi	€ 27.014,24

					Legge n. 68/1999;		
4						€ 120.717,88	€ 144.977,52
						Costo totale annuo senza irap	€ 144.977,52
						Costo totale annuo con irap	€ 154.483,94

Il costo totale annuo per assunzioni a tempo indeterminato, ammontante ad € 770.389,41 (di cui € 144.977,52, per assunzioni previste nella presente programmazione, ed € 625.411,89 per assunzioni a tempo indeterminato già previste con DGC 217 del 22/08/2023), risulta inferiore al limite massimo di incremento della spesa del personale a tempo indeterminato di cui al precedente paragrafo 1.2, **pari ad € 1.091.360,55.**

C1-b) ANNO 2024 - FORME DI LAVORO FLESSIBILE – ART. 36 TUPI

TIPOLOGIA	COSTO ANNUO Senza Irap	COSTO ANNUO Con Irap
TIROCINI	€ 11.200,00	€ 12.000,00
CANTIERI LAVORO	€ 9.000,00	€ 9.765,00
SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO	€ _____	€ _____
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	€ 28.494,28	€ 30.340,22
ALTRE FORME FLESSIBILI (es. convenzioni)	€ 0,00	€ 0,00

D) ANNO 2025

D1-a) ANNO 2025 – ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

N	Area	Profili Professionali	Regime orario	Settore Assegnazione	Modalità	COSTO PRO QUOTA Senza Irap	COSTO ANNUO Senza Irap
---	------	-----------------------	---------------	----------------------	----------	----------------------------	------------------------

1	Dirigente	Dirigente Amministrativo	Tempo Pieno e Indeterminato	Urbanistica/ Suap	Dall'esterno: 1. mobilità art. 30 D.Lgs 165/2001; 2. 3. 2. graduatorie di altri Enti; 4. 5. 3. concorso.	€ 4.949,88 Un mese	€ 59.398,52
1							
	Costo totale annuo senza irap € 59.398,52						
	Costo totale annuo con irap € 63.291,85						

1.7 RISPETTO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE E VERIFICA DEL RISPETTO DEGLI EQUILIBRI DI BILANCIO

Considerando il valore del risparmio derivante dalle cessazioni previste per l'anno 2023, il costo per il completamento delle assunzioni del PTFP 2022-2024, ed il costo delle nuove assunzioni per gli anni 2023-2025, derivante dalla programmazione di cui al presente documento, la spesa di personale risulta compatibile con gli stanziamenti del bilancio di previsione 2023 – 2025 approvato con Deliberazione CC nr 29 del 14/06/2023 come risulta dalla seguente tabella:

Tabella 1.7 A)

Sostenibilità della spesa del personale rispetto allo stanziamento di bilancio pluriennale 2023-2025					
2023		2024		2025	
Spesa Personale 2023 (PREVISIONE)	Bilancio di Previsione Esercizio Finanziario 2023	Spesa Personale 2024 (PREVISIONE)	Bilancio di Previsione Esercizio Finanziario 2024	Spesa Personale 2025 (PREVISIONE)	Bilancio di Previsione Esercizio Finanziario 2025

U.1.01.00.00.000 (personale dipendente e oneri)	8.472.507,03	8.480.448,09	8.738.759,21	8.738.781,07	8.570.362,81	8.574.681,07
<i>di cui spesa per completamento programmazione 2022-2024</i>	193.734,83		336.243,62			
<i>di cui spesa per programmazione 2023 (DGC 217 22/08/2023)</i>	131.993,06		625.411,89		4.949,88	
<i>di cui spesa per integrazione programmazione 2023</i>	2.590,39		149.212,16		144.977,52	
DA AGGIUNGERE SPESA PER PERSONALE IN CONVENZIONE	7.000,00					
A DETRARRE arretrati rinnovo C.C.N.L. art.3 comma 4-ter DL 36/2022 legge 79/2022	-7.499,19	-7.499,19				
U.1.03.02.12.001 (lavoro interinale)			,00		,00	
U.1.03.02.12.002 (L.s.u.)	,00		,00		,00	
U.1.03.02.12.003 (Co.co.co.)	,00		,00		,00	
U.1.03.02.12.004 (tirocini)	21.000,00	35.000,00	11.200,00	35.000,00	,00	35.000,00
U.1.03.02.12.999 (Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.)	18.461,65	38.000,00	9.000,00	38.000,00	,00	38.000,00
	8.511.469,49	8.545.948,90	8.757.667,90	8.811.781,07	8.570.362,81	8.647.681,07

1.8 DIMOSTRAZIONE DEL RISPETTO DELL'ART. 1 COMMA 557 L. 296 DEL 27/12/2006

Tabella 1.8 A)

TETTO PER IL CONTENIMENTO SPESA DEL PERSONALE			
ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge 27/12/2006 nr. 296 (Finanziaria 2007) e s.m.i.			
	2023	2024	2025
Spesa effettiva personale in servizio	8.101.554,85	7.593.817,02	7.598.941,78
Elezioni a carico della Regione e dello Stato		169.940,00	
FPV salario accessorio anno precedente	569.861,18		
Formazione e lavoro	36.909,79		
Spesa per programmazione 2023 DGC 217 22/08/2023	131.993,06	625.411,89	630.361,77

Spesa per integrazione programmazione 2023	2.590,39	149.212,16	144.977,52
Personale in convenzione	7.000,00		
FPV IRAP	20.941,31		
Spesa effettiva IRAP	516.797,24	513.450,93	502.400,93
totale spesa personale dipendente	9.399.791,20	9.051.832,00	8.876.682,00
Cantieri di lavoro	19.819,50	9.765,00	0,00
Tirocini formativi	23.000,00	12.000,00	0,00
Lavori socialmente utili	0,00	0,00	0,00
Somministrazione lavoro	0,00	0,00	0,00
Art. 208 Codice della Strada	40.000,00	40.000,00	40.000,00
Spese per servizio sostitutivo mensa	200.400,00	200.400,00	200.400,00
Co.co.co.	0,00	0,00	0,00
totale altre spese	283.219,50	262.165,00	240.400,00
TOTALE SPESE DEL PERSONALE	9.670.867,32	9.313.997,00	9.117.082,00
Elezioni a carico della Regione e dello Stato		-169.940,00	
QUOTA SALARIO ACCESSORIO FINANZIATA CON FPV DI PARTE CORRENTE IMPUTATA DALL'ESERCIZIO PRECEDENTE	-590.802,49		
INCREMENTO CCNL	-619.000,00	-619.000,00	-619.000,00
categorie protette	-211.647,94	-198.097,97	-200.287,55
totale componenti escluse	-1.421.450,43	-987.037,97	-819.287,55
TOTALE	8.249.416,89	8.326.959,03	8.297.794,45
MEDIA TRIENNIO 2011/2013 Euro 8.561.734,19	8.249.416,89	8.326.959,03	8.297.794,45
RIDUZIONE	-312.317,30	-234.775,16	-263.939,74

1.9 DIMOSTRAZIONE DEL RISPETTO DELL'ART. 9 COMMA 28 D.L. 78/2010

Tabella 1.9 A)

SPESA PER IL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO				
D.L. 78/2010 ART. 9 COMMA 28 e s.m.i				
	2009	2023	2024	2025
PERSONALE T. DETERMINATO tirocini formativi/cantieri lav.	impegnato	previsione	previsione	previsione
(a) PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	75.840,80	2.758,20	30.340,22	0,00

(b) CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO		36.909,79	0,00	0,00
(c) PERSONALE ART. 110 D.Lgs. 267/2000	37.393,40			
(d) PERSONALE IN CONVENZIONE		4.250,00		
totale (a + b + c + d)	113.234,20	43.917,99	30.340,22	0,00
(e) TIROCINI FORMATIVI	47.748,43	23.000,00	12.000,00	0,00
(f) CANTIERI DI LAVORO	127.895,10	19.819,50	9.765,00	0,00
(g) CO.CO.CO	0,00	0,00	0,00	0,00
(h) CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE LAVORO	0,00	0,00	0,00	0,00
totale (e + f + g + h)	175.643,53	42.819,50	21.765,00	0,00
totale impegnato anno 2009	288.877,73	86.737,49	52.105,22	0,00
a detrarre PERSONALE ART. 110 D.Lgs. 267/2000 ai sensi della L. 7/8/2016 nr. 160	-37.393,40			
LIMITE PERSONALE TEMPO DETERMINATO 100% SPESA ANNO 2009 (art. 11, comma 4 bis della L. 114/2014)	251.484,33			
MARGINI		- 164.746,84	-199.379,11	-251.484,33

La programmazione della spesa del personale per il triennio 2023/2024/2025 rispetta:

- il limite massimo della spesa del personale 2023 che è pari ad € **9.252.120,94**;
- il limite massimo di incremento delle assunzioni a tempo indeterminato di € **1.091.360,55** (costo assunzioni a tempo indeterminato su base annua al netto dell'irap € **770.389,41**, di cui € 625.411,89 approvate con DGC 217 del 22/08/2023 ed € 144.977,52 derivanti dalla presente programmazione);
- il limite della spesa massima sostenibile per il personale previsto dalla vigente normativa (media del triennio 2011-2013) ex art. 1, commi 557 e seguenti della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 che è pari ad € **8.561.734,19**;
- il limite della spesa relativa al personale a tempo determinato e altre forme di lavoro flessibile ex art. 9 comma 28 D.l. 78/2010 e s.m.i. che è pari ad € **251.484,33**;
- l'equilibrio di bilancio nell'utilizzo della capacità assunzionale ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto Interministeriale e la sostenibilità finanziaria nel triennio 2023-2025.

2. Le Categorie protette

Con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99, la quota d'obbligo risulta ad oggi rispettata sia per i lavoratori disabili, sia per le categorie protette, come si evince dalle comunicazioni semestrali di cui all'art. 7 della L. 80/2006, prot. n. 84477 del 23.12.2022 e prot. n. 61454 del 29.08.2023 e dalla presente programmazione.

3. Il Salario accessorio

Con riferimento all'art. 33, comma 1 del decreto-legge n. 34 del 2019 siccome il numero di personale nell'annualità 2023 risulta inferiore a quello rilevato al 31 dicembre 2018 non vi sono effetti sul fondo risorse decentrate del personale dipendente.

In data 31 dicembre 2018 il numero di personale era pari a 218 non dirigenti e 6 dirigenti (più il segretario generale).

Nel 2023 il numero di personale contando le cessazioni 2023 e la programmazione, se ultimata, risulterà pari a 212 dipendenti non dirigenti e n. 5 dirigenti (di cui il Dirigente della PL è assunto come art. 110, c.1 del D.Lgs 267/2000 (più il segretario generale) mentre nel 2025 i dirigenti torneranno ad essere **n.6**. Pertanto, in applicazione dell'art. 33 del D.L. 34/2019, il fondo risorse decentrate non verrà aumentato nell'anno 2023 per effetto della presente programmazione.

4 Le non eccedenze di personale

L'attuale struttura organizzativa dell'Ente prevede la divisione in sei Settori come da allegato A al presente piano (Organigramma pubblicato sul sito istituzionale dell'ente cui sono preposti i dirigenti dell'ente).

Si prende atto delle non eccedenze di personale nei vari settori ai sensi dell'art- 33 del D.L.gs 165/2001, come risulta dalle Relazioni, dei Dirigenti: prot. n. 37514 del 24/05/2023 Settore Finanze; prot. n. 37504 del 24/05/2023 Settore Istruzione Informativo; prot. n. 37535 del 24/05/2023 Settore LL.PP., prot. n. 37509 del 24/05/2023 Settore PL; prot. n. 37529 del 24/05/2023 Settore POC; prot. n. 37522 del 24/05/2023 Settore Urbanistica SUAP; prot. n. 38163 del 26/05/2023 Settore Segreteria Generale.