

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025-2027

Approvazione PIAO

A - QUADRO NORMATIVO

Premessa

La normativa vigente ed in particolare il principio contabile applicato alla programmazione finanziaria *armonizzata* degli enti locali, di cui all'allegato n.4/1 del D. Lgs. 118/2011, prevede che nel DUP siano inseriti tutti gli ulteriori strumenti di programmazione relativi all'attività istituzionale dell'Ente, tra cui, nell'ambito della presente Sezione Operativa, il Piano triennale dei fabbisogni di personale (di seguito PTFP).

Il PTFP è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica. La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

L'adozione del PTFP trova riferimento in un complesso quadro normativo che nel tempo ha apportato significative modifiche alla disciplina riguardante l'organizzazione degli uffici e della programmazione del personale, introducendo una disciplina vincolistica in materia di spese di personale negli enti locali e di capacità assunzionale, diretta al contenimento delle stesse, che di seguito si riporta sinteticamente:

- l'art.91 del D.Lgs.267/2000 stabilisce che i comuni sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale al fine di programmare la riduzione delle spese di personale;

- l'art.19, comma 8, della legge n.448/2001 (legge finanziaria 2002) stabilisce che, a decorrere dall'anno 2002, gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio della riduzione complessiva della spesa, di cui all'art.39 della legge 449/97 e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

- l'art. 1, comma 762, della L. n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), prevede che dal 2016 tutte le norme finalizzate al contenimento della spesa di personale, che fanno riferimento al patto di stabilità interno, si intendono riferite ai nuovi obiettivi di finanzia pubblica del "pareggio di bilancio";

- l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il *Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale*, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà

assunzionali previste dalla legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

- il Decreto 8.05.2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, definisce le *“linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”* volte ad orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, secondo le previsioni degli artt. 6 e 6-ter del D.Lgs. 165/2001, come novellati dall’art.4 del D.Lgs. 75/2017.

L'attuazione di una politica di gestione del personale direttamente funzionale alla imprescindibile salvaguardia del corretto svolgimento delle funzioni istituzionali e dei correlati livelli di prestazione dei servizi alla cittadinanza costituisce obiettivo strategico dell'Ente fin dall'inizio del mandato amministrativo, pur trovandosi ad operare in un contesto di crescente incertezza e di continuo cambiamento del quadro normativo.

In fase di programmazione del fabbisogno di personale si concretizza pertanto la necessità di coniugare l'obbligo, previsto dalla norma, di contenimento della spesa di personale, con la disponibilità di una dotazione di risorse e competenze in grado di svolgere le attività e le funzioni istituzionali e di perseguire i progetti e programmi prioritari, mediante i seguenti strumenti e presupposti di macro-organizzazione.

1. Gli adempimenti preliminari per le assunzioni di personale

La possibilità dell'Ente di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, costituente attuazione del PTFP, è a sua volta subordinata al seguente quadro normativo vincolistico:

- Approvazione della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, in sede di Piano integrato di attività e organizzazione – PIAO, di cui all’art.6 del D.L. n.80/2021);
- rideterminazione della dotazione organica e verifica delle eccedenze (art. 6, comma 6 ed art.33 del D.Lgs. 165/2001);
- adozione del piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.Lgs. 198/2006 e art. 6, comma 6, D.Lgs. 165/2001);
- adozione del Piano della Performance (art. 10, comma 5, del D.Lgs. 150/2009);
- rispetto della riduzione progressiva delle spese di personale (art. 1, commi 557 e ss. Legge 296/2006);
- rispetto dei vincoli del pareggio di bilancio nell’anno precedente (combinato disposto dell’art.9 della Legge 243/2012 ed art. 1, comma 707 e ss. Legge 208/2015);
- rispetto degli obblighi previsti dagli art. 27 del DL 66/2014, in materia di certificazione del credito;
- rispetto dei termini previsti dall’art.9 comma 1-quinquies DL 113/2016 (divieto di assunzione fino alla mancata approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché fino all’invio nei termini di legge dalla loro approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche)

2. Capacità assunzionale

Il Decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, recante *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo*

indeterminato dei comuni" (pubblicato in Gazzetta ufficiale del 27.04.2020), attuativo dell'art.33, comma 2 del DL 34/2019 (così detto *Decreto Crescita*) disciplina il vigente metodo di calcolo degli spazi assunzionali per i Comuni.

Il decreto ministeriale delinea pertanto un solco normativo tra la previgente disciplina, nata nel 2010, e la nuova a valere dall'entrata in vigore dello stesso, come di seguito riportato.

QUADRO NORMATIVO

Il vigente quadro normativo di riferimento in materia di facoltà assunzionali nei Comuni è riconducibile ai seguenti interventi:

1) **l'art. 33 del DL 34/2019** (c.d. decreto crescita), come modificato dall'art.1 comma 853 della legge n.160/2019 (legge di bilancio 2020) prevede "*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*".

2) il **DM 17.03.2020** della Presidenza del Consiglio dei Ministri -Dipartimento della Funzione Pubblica, recante "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*" (pubblicato in Gazzetta ufficiale del 27.04.2020) con il quale viene data attuazione alla suddetta norma.

Il DM a decorrere dal 20.04.2020, disciplina i seguenti ambiti:

- specificazione degli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- individuazione dei valori-soglia per fascia demografica del suddetto rapporto, distinguendo tra valore-soglia più basso (Tab.1) e valore-soglia più alto (Tab.3).

3) la **circolare esplicativa** del 13.05.2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, pubblicata in Gazzetta Ufficiale in data 11.09.2020 con cui il Ministero per la p.a., di concerto con il Ministero dell'economia e delle Finanze e il Ministero dell'Interno, che tre le altre, chiarisce:

- con riferimento al solo anno 2020 sono fatte salve le procedure assunzionali avviate prima del 20 aprile 2020, a patto che, siano state effettuate le comunicazioni obbligatorie ai sensi dell'art. 34 bis del d.lgs. 165/2001 e siano state operate le relative prenotazioni nelle scritture contabili (principio contabile 5.1 di cui al par. 1 dell'allegato 4.2 del d.lgs. 118/2011);
- la maggior spesa di personale rispetto ai valori soglia, definiti dal D.M. 17.03.2020, derivante dalle procedure assunzionali avviate prima del 20.04.2020, è consentita solo per l'anno 2020. A decorrere dal 2021, i Comuni che sulla base dei dati 2020 si collocano, anche a seguito della maggiore spesa, fra le due soglie minime e massime individuate dal predetto decreto attuativo, assumono, come parametro soglia a cui fare riferimento nell'anno successivo, il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti registrato nel 2020 calcolato senza tener conto della predetta maggiore spesa del 2020.

- le entrate correnti da considerare ai fini del calcolo delle capacità assunzionali sono quelle riportate negli aggregati BDAP accertamenti relativi ai Titoli I, II e III:01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti;

4) la **magistratura contabile** interviene con diverse pronunce in merito ad alcune risposte a quesiti e richieste di chiarimento da parte degli enti; ovvero, tra le altre:

- deliberazione 55/2020 della Corte dei Conti Sezione Regionale Emilia-Romagna, ove chiarito che per "*ultimo rendiconto della gestione approvato*" debba intendersi il primo rendiconto utile approvato in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale per l'esercizio 2020. Pertanto, con riferimento alle assunzioni 2020, ove l'Ente abbia approvato il rendiconto 2019, quest'ultimo rappresenta il documento contabile cui attingere il dato del rapporto fra entrate correnti e spesa del personale;

- la medesima deliberazione 55/2020, rispondendo ad un comune in merito alle risultanze della verifica del nuovo rapporto finanziario, richiama l'attenzione alle tre categorie in cui posso trovarsi i Comuni, stabilendo "*i Comuni che si collocano al di sotto del valore-soglia medio possono incrementare nel tempo le assunzioni mantenendosi comunque entro il limite del valore soglia medio; i Comuni che presentano un rapporto entrate correnti/spesa di personale sbilanciato a sfavore delle prime - superando il valore soglia superiore (cd. valore soglia di rientro della maggiore spesa) - devono mettere in atto misure di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nel 2025 del valore soglia superiore; i Comuni mediani come quello istante, che presentano un rapporto entrate correnti/spesa di personale compreso fra il valore soglia medio e il valore soglia superiore (o "valore soglia di rientro della maggiore spesa"), secondo la nuova normativa devono mantenere sotto controllo e quindi costante detto rapporto, non potendolo incrementare rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato*";

- delibera 111/2020 Corte dei Conti – Sezione Campania, ove si prevede che il Fondo Crediti di dubbia esigibilità (FCDE) vada rappresentato, come determinato in sede di assestamento di bilancio;

ELEMENTI DI CALCOLO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE

Per quanto concerne la determinazione della facoltà assunzionale, secondo il DM 17.03.2020, seguenti criteri di calcolo:

1. rapporto spesa di personale / entrate correnti, dato da:

numeratore: 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.

Di seguito si riporta il prospetto di dettaglio di determinazione del nuovo aggregato di spesa di personale, in correlazione a quello previsto ai sensi dell'art.1, comma 557 della legge 296/2005

Art.1 comma 557 e 557-bis legge 296/2006	Art.2, comma 1 DM 17.03.2020
---	-------------------------------------

Retribuzioni lorde, inclusive del trattamento accessorio, per il personale a tempo indeterminato e a tempo determinato	Spesa per il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato
Spese per co.co.co., somministrazione, altre forme di lavoro flessibile, convenzioni, LSU, contratti formazione lavoro	Spesa per co.co.co., spese per somministrazione
Spese per incarichi art. 110 Tuel	Spese per incarichi art. 110 Tuel
Spese sostenute 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 (Asp e Unione)	Spese sostenute 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 (Asp e Unione)
Oneri riflessi	Oneri riflessi
IRAP	//
Esclusioni: oneri per rinnovi contrattuali, ecc..	//

denominatore: 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 (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

La circolare esplicativa del 13.05.2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, pubblicata in Gazzetta Ufficiale in data 11.09.2020 chiarisce che FCDE da prendere a riferimento come base di calcolo per la determinazione delle nuove capacità assunzionali sia quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso.

2. valori soglia del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti

Classe demografica	Valore soglia più basso (tab. 1)	Valore soglia più alto (tab. 3)
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	29,5%	33,5%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,6%	32,6%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,6%	31,6%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,2%	31,2%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	26,9%	30,9%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,0%	31,0%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,6%	31,6%
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	28,8%	32,8%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	25,3%	29,3%

3. percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, rappresentati nella Tabella 2 (per i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia più basso della Tab. 1):

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	23%	29%	33%	34%	35%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	23%	29%	33%	34%	35%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	20%	25%	28%	29%	30%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	19%	24%	26%	27%	28%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	17%	21%	24%	25%	26%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	9%	16%	19%	21%	22%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	7%	12%	14%	15%	16%
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	3%	6%	8%	9%	10%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	1.5%	3%	4%	4.5%	5%

I valori percentuali riportati nella Tabella 2 rappresentano un incremento rispetto alla base di spese di personale, la cui percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti. Resta fermo il fatto che l'applicazione delle suddette percentuali di incremento non deve determinare il superamento del valore soglia minimo di cui alla Tab. 1.

POSIZIONAMENTO DEI COMUNI RISPETTO AL DM 17.03.2020

comuni che si collocano al di sotto del valore-soglia più basso (Tab.1 DM 17.03.2020)	<p>A decorrere dal 20 aprile 2020, possibile incremento della spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel rispetto dei seguenti vincoli:</p> <p>a) potendo applicare i valori limite annuali di incremento della spesa di personale di cui alla Tab. 2;</p> <p>b) potendo utilizzare i c.d. resti assunzionali degli ultimi 5 anni anche in deroga ai valori limite annuali di incremento della spesa di personale di cui alla Tab. 2;</p> <p>c) quanto sopra [in base ai punti a) e b)], sempre fermo restando il limite dato dalla spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 ed altresì fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.</p> <p>Nel rispetto dei suddetti presupposti, la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater, della legge 296/2006.</p>
comuni ricompresi fra il valore-soglia più basso (Tab.1 DM 17.03.2020) e valore-soglia più alto (Tab.3 DM 17.03.2020)	Possibile incremento del valore del rapporto nel limite di quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.
comuni che si collocano al di sopra del valore-soglia più alto (Tab.3 DM 17.03.2020)	I Comuni 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%.

17.03.2020)	A decorrere dal 2025, applicazione di un turn over pari al 30%, fino al conseguimento del valore soglia di cui alla Tabella 3.
-------------	--

Ne consegue come la nuova disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, preveda il superamento delle previgenti regole fondate sul turnover (cessazioni anno precedente più resti di capacità assunzionale dell'ultimo quinquennio), basandosi su criteri di sostenibilità finanziaria della spesa di personale (in tal senso si veda il recente pronunciamento della Corte dei Conti Sezione Regionale Emilia-Romagna n. 32/2020)

MOBILITA'

Dal punto di vista autorizzatorio, l'istituto della mobilità vede importanti innovazioni per effetto della nuova stesura dell'art.30, comma 1 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dal DL 80/2021, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 e, successivamente, così modificato dall' art. 12, comma 1, lett. b), D.L. 21 ottobre 2021, n. 146, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 dicembre 2021, n. 215. con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, con particolare riferimento al superamento dell'impianto autorizzatori da parte delle Amministrazioni cedenti il contratto di lavoro del dipendente interessato al trasferimento; il testo normativo recita infatti <<1. *Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento. E' richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza nel caso in cui si tratti di posizioni dichiarate motivatamente infungibili dall'amministrazione cedente o di personale assunto da meno di tre anni o qualora la mobilità determini una carenza di organico superiore al 20 per cento nella qualifica corrispondente a quella del richiedente. E' fatta salva la possibilità di differire, per motivate esigenze organizzative, il passaggio diretto del dipendente fino ad un massimo di sessanta giorni dalla ricezione dell'istanza di passaggio diretto ad altra amministrazione. Le disposizioni di cui ai periodi secondo e terzo non si applicano al personale delle aziende e degli enti del servizio sanitario nazionale e degli enti locali con un numero di dipendenti a tempo indeterminato non superiore a 100, per i quali è comunque richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza. Al personale della scuola continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti in materia. Le amministrazioni, fissando preventivamente i requisiti e le competenze professionali richieste, pubblicano sul proprio sito istituzionale, per un periodo pari almeno a trenta giorni, un bando in cui sono indicati i posti che intendono ricoprire attraverso passaggio diretto di personale di altre amministrazioni, con indicazione dei requisiti da possedere. In via sperimentale e fino all'introduzione di nuove procedure per la determinazione dei fabbisogni standard di personale delle amministrazioni pubbliche, per il trasferimento tra le sedi centrali di differenti ministeri, agenzie ed enti pubblici non economici nazionali non è richiesto l'assenso dell'amministrazione di appartenenza, la quale dispone il trasferimento entro due mesi dalla richiesta dell'amministrazione di destinazione, fatti salvi i termini per il preavviso e a condizione che l'amministrazione di destinazione abbia una percentuale di posti vacanti superiore all'amministrazione di appartenenza. Per agevolare le procedure di mobilità la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica istituisce un portale finalizzato all'incontro tra la domanda e l'offerta di mobilità. 1.1. Per gli enti locali con un numero di dipendenti compreso tra 101 e 250, la percentuale di cui al comma 1 è stabilita al 5 per cento; per gli enti locali con un numero di dipendenti non superiore a 500, la predetta percentuale è fissata al 10 per cento. La percentuale di cui al comma 1 è da considerare all'esito della mobilità e riferita alla dotazione organica dell'ente>>*

Per quanto concerne l'impatto della mobilità sulle capacità assunzionali dei Comuni, il combinato disposto tra la Legge di bilancio 2025 n.207 del 30.12.2024 e lo spirare dell'art.3, comma 8 della legge n.56 del 19.06.2019 (c.d. legge concretezza), hanno determinato il nuovo quadro di riferimento come segue:

- a) al momento non è stata ulteriormente prorogata la norma che sanciva la facoltatività della mobilità. Infatti l'articolo 3, comma 8 della legge 56/2019 (c.d. legge concretezza), che recitava <<(…) *Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001*>>, non è stata prorogata.
- b) dal 2025 anche per gli enti che determinavano la propria capacità assunzionale ancora in base alla regola del turn-over, come per le Unioni di Comuni, viene disposto il superamento della c.d. neutralità finanziaria. Ne consegue che per tutte le pubbliche amministrazioni per le procedure di mobilità attivate a partire dall'entrata della legge di bilancio 2025 le mobilità in uscita liberano capacità assunzionale, mentre le mobilità in entrata sono effettuate a valere sulla capacità assunzionale.

Ne consegue che dal 2025 il Comune, prima di indire un concorso pubblico o di procedere con lo scorrimento di una graduatoria concorsuale (propria o altrui), deve fare ricorso, oltre alla verifica sempre obbligatoria degli eventuali dipendenti in disponibilità ex articolo 34-bis del D.Lgs. 165/2001, anche alla mobilità volontaria, di cui all'art.30 del medesimo decreto.

MOBILITA' COMPENSATIVA (c.d. interscambio)

L'art. 7 del D.p.c.m. n. 325 del 5.8.1988 prevede che <<è consentita in ogni momento ... la mobilità dei singoli dipendenti presso la stessa od altre amministrazioni, anche di diverso comparto, nei casi di domanda congiunta di compensazione con altri dipendenti di corrispondente profilo professionale, previo nulla osta dell'amministrazione di appartenenza e di quella di destinazione>>; la suddetta disciplina risulta coerente con le vigenti disposizioni normative in materia di mobilità; il Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato con nota prot. n. 0053596 del 20.6.2010 ha inoltre precisato, tra l'altro, che l'attivazione della mobilità volontaria per compensazione, attraverso lo "scambio" tra enti di due dipendenti, è compatibile con la vigente normativa; la stessa magistratura contabile (tra le altre Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per il Veneto, con delibera n. 227/2010), ha precisato che gli adempimenti di cui all'art. 30 del D.Lgs. 165/2001, relativi alla mobilità per il passaggio diretto di personale tra amministrazioni, devono essere espletati qualora non si intenda procedere alla mobilità compensativa, confermando la compatibilità della mobilità compensativa (interscambio) rispetto alle vigenti normative.

ASSUNZIONI PART TIME

In merito alla fattispecie relativa alla trasformazione di rapporti di lavoro da **part-time** a tempo pieno, la magistratura contabile (per tutte deliberazione n. 51/2012 della Corte dei Conti della Lombardia), distingue tra due distinte situazioni:

- nel caso di personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale la trasformazione può avvenire nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni ed è considerata nuova assunzione;
- nel caso di personale originariamente assunto a tempo pieno, che successivamente ha chiesto la riduzione d'orario, la trasformazione che rispande il rapporto a tempo pieno non è assimilabile a nuova assunzione.

CATEGORIE PROTETTE

Con riferimento agli obblighi assunzionali delle categorie protette di cui alla Legge n. 68/99 si prevede che l'Ente sia tenuto alla copertura della quota d'obbligo, relativamente ai soggetti disabili, di cui alla legge in parola, in deroga ai vigenti limiti assunzionali, come previsto dall'art. 7, comma 6, del D.L. n. 101/2013, convertito in L. n. 125/2013 e dal consolidato principio della magistratura contabile ai fini della verifica dei limiti di cui all'art-1 comma 557 della legge 296/2006; tali assunzioni non rientrano pertanto tra le quote assunzionali, né nel calcolo del contenimento della spesa di personale.

PROCEDURE DI RECLUTAMENTO

Si riportano di seguito le principali disposizioni normative in materia di reclutamento:

- Art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001, di disciplina delle preventive procedure di mobilità, finalizzate all'assunzione a tempo indeterminato, obbligatorie prima dell'indizione di concorsi pubblici;
- Art. 30 del D.Lgs. 165/2001, di disciplina delle preventive procedure di mobilità, finalizzate all'assunzione a tempo indeterminato, rispetto alle quali le norme, la giurisprudenza e gli interventi della magistratura contabile hanno nel tempo affermato i principi di obbligatorietà, prima dell'indizione di concorsi pubblici (fatta salva la possibile deroga, di cui all'art.3, comma 8 della legge n.56 del 19.06.2019);
- Art. 35 del D.Lgs. 165/2001 contenente la disciplina delle procedure di reclutamento ordinario a tempo indeterminato, nonché le procedure di reclutamento speciale;
- Art. 91, comma 4 del D.Lgs. 267/2000 ove prevista la disciplina generale in materia di efficacia delle graduatorie concorsuali degli enti locali. Si precisa che ai sensi dell'art. 35 comma 5-ter del D.Lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 1 comma 149 della Legge n. 160 del 27.12.2019 (Legge di Bilancio 2020) le graduatorie rimangono vigenti per un termine di due anni, decorrente dalla data di approvazione delle stesse
- Art. 36 del D.Lgs.165/2001, volto a disciplinare il ricorso al lavoro flessibile nelle PP.AA.; in tale ambito si richiama il sopra citato DL 101/2013 e le disposizioni ministeriali (in particolare la circolare del DFP n.5/2013), in materia di utilizzo graduatorie vigenti per assunzioni a tempo determinato attingendo a graduatorie di concorsi pubblici a tempo indeterminato;
- D.P.R. 09.05.1994 n. 487 e ss.mm.ii. in materia di svolgimento di selezioni pubbliche;
- Legge 28.02.1987 n. 56 e D.P.C.M. 27.12.1988 in materia di reclutamento per profili cui si acceda con la sola scuola dell'obbligo;
- D.Lgs. n.75/2017 di modifica di diversi articoli del sopra richiamato D.Lgs. 165/2001 e le Linee guida sulle procedure concorsuali emanate con direttiva n.3 del 24.04.2018 dal Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione;

- D.L. n.148 del 16.10.2017, convertito con modificazioni in Legge n. 172 del 4.12.2017, in materia di riserve nelle selezioni a favore dei titolari di contratti di lavoro flessibile ex art.3-bis del D.L. 95/2012 convertito in Legge 135/2012;
- Art.52, comma 1-bis D.Lgs. 165/2001 e disciplina di cui al CCNL 16.11.2022 (Art.13, comma 6 per procedura in deroga, valevole fino al 31.12.202 ed Art.15, per procedura ordinaria) in materia di *progressioni fra Aree*;
- Art. 3-bis del D.L.80/2021, convertito in legge con modificazioni, dall'art.1, comma 1 L.113 del 6.08.2021, in materia di *selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei* all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione degli enti locali;
- Artt. 90, 91 e 110 del D.Lgs. 267/2000, regolanti gli incarichi a contratto;

GRADUATORIE

La possibilità degli enti locali di utilizzare, mediante scorrimento graduatorie concorsuali nel tempo ha visto il susseguirsi di diversi interventi normativi, come di seguito sinteticamente riportato:

a) nel tempo l'intervento del legislatore, con riferimento alle pubbliche amministrazioni soggette a limitazioni delle assunzioni, ha esteso l'efficacia delle graduatorie approvate successivamente al 30.09.2003, fino al 31.12.2018 (da ultimo art.1, c. 1148, let. a) della legge 205/2017);

b) il DL 90/2014 estende agli enti locali, come norma di principio, la disposizione per le amministrazioni statali contenuta nell'art.4, c.3 del DL 101/2013 convertito in Legge n.125/2013, prevedendo come condizione per poter procedere all'indizione di concorsi pubblici, l'assenza di vincitori di concorso non ancora chiamati in servizio e l'assenza di idonei collocati nelle proprie graduatorie vigenti ed approvate a partire dall'1.01.2007;

c) la Legge di stabilità 2019, n.145 del 30.12.2018, ha previsto:

- l'art.1, con la disciplina di cui ai commi 360-366, in materia di procedure concorsuali, utilizzo e validità delle graduatorie concorsuali, ha inteso ripristinare gradualmente la durata triennale della validità delle graduatorie di concorsi pubblici di accesso al pubblico impiego; pertanto da ultimo le graduatorie, approvate nell'anno 2018 hanno validità fino al 31.12.2021, mentre a partire dall'1.01.2019, hanno durata triennale;

- il combinato del comma 361 e 365 della suddetta legge, sancisce che le graduatorie delle procedure concorsuali bandite dall'1.01.2019, siano utilizzate esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso (l'art.14-ter, comma 1 del DL 4/2019, convertito con modificazione in legge n.26 del 28.03.2019, in deroga ha previsto la possibilità di dare corso allo scorrimento delle graduatorie nel solo caso di mancata costituzione o avvenuta estinzione del rapporto di lavoro con i candidati dichiarati vincitori).

d) la Legge di stabilità 2020, n.160/2019 di nuovo interviene in materia di validità ed utilizzo di graduatorie concorsuali, prevedendo nello specifico:

- l'art.1 comma 147, rivede i termini di validità delle graduatorie, con particolare riferimento all'arco temporale 2011-2019;
- il comma 148, abroga le disposizioni della legge di stabilità 2019, nella parte in cui prevedeva l'utilizzo delle graduatorie di concorso per la sola copertura dei posti messi a concorso, mediante assunzione dei vincitori;
- il comma 149 ridetermina in un biennio di validità delle graduatorie dal 2020.

Ne consegue pertanto il seguente quadro:

GRADUATORIE	VALIDITA'
graduatorie approvate nell'anno 2011	utilizzabili fino al 30 marzo 2020 previa frequenza obbligatoria, da parte dei soggetti inseriti nelle graduatorie, di corsi di formazione e aggiornamento organizzati da ciascuna amministrazione, nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità ed economicità e utilizzando le risorse disponibili a legislazione vigente, e previo superamento di un apposito esame-colloquio diretto a verificarne la perdurante idoneità. (art.1 comma 147)
graduatorie approvate negli anni dal 2012 al 2017	utilizzabili fino al 30 settembre 2020 (art.1 comma 147)
graduatorie approvate negli anni 2018 e 2019	utilizzabili entro tre anni dalla loro approvazione (art.1 comma 147)
graduatorie approvate dal 2020	rimangono vigenti per un termine di due anni dalla data di approvazione (art. 1, comma 149, di modifica dell'art.35, comma 5-ter del D.Lgs. 165/2001)

SCORRIMENTO DI GRADUATORIE

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

Ne consegue la possibilità di scorrimento delle graduatorie anche per posti trasformati e/o di nuova istituzione.

Il c.d. *Decreto PA* (DL 44/2023 detto anche *decreto rafforzamento*, convertito in legge n.75/2023) ed il c.d. *decreto PA-bis* (DL 75/2023, in sede di conversione in legge), sono intervenuti in materia di scorrimento delle graduatorie finali di merito di concorsi pubblici, ex-art.35 del D.Lgs.165/2001, introducendo un "tetto" allo scorrimento medesimo. Tuttavia l'art.35, comma 5-ter, quarto periodo del D.Lgs.165/2001 – come modificato dalle suddette norme – che individua *idonei* i candidati collocati in graduatoria dopo l'ultimo vincitore nel limite del 20% dei posti messi a concorso - non si applica alle procedure concorsuali bandite dai Comuni.

Ne consegue pertanto che le disposizioni di cui all'art.35, comma 5-ter, quarto periodo del D.Lgs.165/2001 non si applica alle procedure concorsuali bandite dai Comuni.

SCORRIMENTO DI GRADUATORIE DI ALTRE PP.AA. PREVIO ACCORDO

Risulta inoltre possibile procedere allo scorrimento di graduatorie vigenti di altre pubbliche amministrazioni, previo accordo, tenuto conto del vigente quadro normativo:

- l'art. 9 della Legge n. 3/2003 e l'art. 3, comma 61, della Legge n. 350/2003, che disciplinano la possibilità di effettuare assunzioni anche utilizzando graduatorie di concorsi pubblici approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le amministrazioni stesse;
- l'art.4 del D.L. 101/2013, convertito nella L. 125/2013, che ribadisce la possibilità per le amministrazioni pubbliche di utilizzare, prima di avviare nuovi concorsi, le graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le amministrazioni interessate;
- la circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica n. 5/2013 in particolare l'art.2 che stabilisce che: "In caso di mancanza di graduatorie proprie le amministrazioni possono attingere a graduatorie di altre amministrazioni mediante accordo";
- il parere della Sezione Regionale Umbria (deliberazione n. 124/2013/PAR) che rappresenta un punto di svolta nell'interpretazione di questo istituto, stabilendo che l'accordo tra gli Enti possa avvenire anche successivamente all'approvazione della graduatoria, purchè lo stesso si inserisca in un chiaro e trasparente procedimento di corretto esercizio del potere di utilizzare graduatorie concorsuale di altri Enti;
- l'art. 36, comma 2, del d.lgs. 165/2001, che dispone: "E' consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato".

SELEZIONI UNICHE EX-ART.3-bis DEL DL 80/2021

Ai sensi dell'art. 3-bis del DL 80/2021, gli enti locali possono organizzare e gestire in forma aggregata, selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, per vari profili professionali e categorie, compresa la dirigenza.

I rapporti tra gli enti locali e le modalità di gestione delle selezioni sono disciplinati in appositi accordi.

Gli enti locali aderenti attingono agli elenchi di idonei di cui la copertura delle posizioni programmate nei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, in assenza di proprie graduatorie in corso di validità. Gli enti locali interessati procedono alle assunzioni, previo *interpello* tra i soggetti inseriti negli elenchi, ogniqualvolta si verifichi la necessità di procedere all'assunzione di personale in base ai documenti programmatori definiti dal singolo ente.

PROGRESSIONI FRA AREE EX-ART.52, COMMA 1-BIS DEL D.LGS.165/2001

Si riporta la previsione normativa, di cui all'art.52, comma 1-bis del D.lgs.165/2001, come sostituito dall'art. 3, comma 1 del DL 9 giugno 2021, n. 80 convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, e da ultimo modificato dall' art. 1-bis, comma 1, lett. d) del DL 22 aprile 2023, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla L. 21 giugno 2023, n. 74: *<<I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni*

disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia de gli incarichi rivestiti. 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. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente>>.

LIMITE DI SPESA DI PERSONALE – ART.1, COMMA 557 LEGGE N.296/2006

Da numerosi anni il contenimento della spesa pubblica è tra gli obiettivi principali delle disposizioni normative in materia di bilancio e di programmazione economica per tutti i comparti della pubblica amministrazione. Inoltre l'introduzione delle regole per il rispetto del patto di stabilità interno e delle relative sanzioni, connesse al mancato rispetto ha inciso pesantemente sul tema delle assunzioni di personale. Nelle varie leggi di stabilità e manovre correttive di finanza pubblica è stata infatti introdotta una disciplina vincolistica in materia di spese di personale e di capacità assunzionali negli enti locali, diretta al contenimento delle stesse.

Di seguito viene sinteticamente riportato il vigente quadro normativo, in materia di limiti alla spesa di personale e capacità assunzionali:

- l'art.1, comma 557 della legge 296/2006 (come da ultimo sostituito dall'art.14, comma 7 del D.L. 78/2010 convertito con legge n.122/2010) con riferimento agli enti soggetti al patto di stabilità e pertanto i comuni aderenti all'Unione, recita "*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) (abrogato)
- b) *contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali";*
- c) *contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali">>*

- il comma 557-bis, del medesimo articolo, prevede che gli enti assoggettati alla disciplina del patto di stabilità interno, computino nell'aggregato della spesa di personale, anche quella relativa alla spesa sostenuta 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;

- l'ulteriore comma 557-ter, definisce il regime sanzionatorio in caso di mancato rispetto della norma, mentre il comma 557-quater aggiunto dall'art.3, comma 5-bis del D.L. 90/2014, prevede che a valere dall'anno 2014 gli enti assicurino il contenimento della spesa di personale di cui al comma 557, con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

- l'art.16 del DL 113/2016 ha abrogato la lettera a) dell'art.1 comma 557 della Legge 296/2006, ove era prevista, quale azione al concorso degli obiettivi di finanza pubblica "la riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile, razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico". L'intervento del legislatore ha determinato il venir meno del vincolo in parola;

- il comma 562, del medesimo articolo, con riferimento agli enti non soggetti al patto di stabilità tra cui le Unioni di comuni, prevede che le spese di personale (...) non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008;

- l'art. 1, comma 762, della L. n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), prevede che dal 2016 tutte le norme finalizzate al contenimento della spesa di personale, che fanno riferimento al patto di stabilità interno, si intendono riferite ai nuovi obiettivi di finanza pubblica del "pareggio di bilancio" (c.d. obbligo del saldo di bilancio non negativo);

- la metodologia di calcolo della spesa di personale continua ad essere definita così come dal 2006 sulla base delle indicazioni operative fornite dal Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato con proprie circolari (n. 8/2006, n. 9/2006, nota 31.03.2008);

In merito alla partecipazione ad **Aziende servizi alla persona (ASP)**, si richiama:

- la deliberazione della Corte dei Conti Sezione delle Autonomie n.14/2011, suggerisce un meccanismo sintetico per calcolare la quota di spesa di personale delle società partecipate, da sommare a quelle degli enti locali partecipanti, basato sulla seguente proporzione: il valore della produzione della società sta alle spese totali del personale della stessa, come il corrispettivo sta alla quota del costo del personale attribuibile all'ente, che è l'incognita da calcolare; modalità confermata da diverse sezioni regionali tra cui Sezione Regionale Emilia-Romagna n.282/2011 e n.490/2012;

- l'art.3, comma 5 del D.L. 90/2014, modifica inoltre il comma 2-bis dell'art.18, "Reclutamento del personale delle società pubbliche" del D.L. 112/2008 e prevede che gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno, coordinino le politiche assunzionali dei soggetti di cui al predetto articolo/comma, al fine di garantire anche per gli stessi una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando l'esplicito rinvio allo stesso comma 2-bis, nella parte in cui, per aziende speciali, istituzioni che gestiscono servizi socio-assistenziali ed educativi, scolastici e per l'infanzia, culturali ed alla persona (ex-Ipab) e farmacie, si prevede quale unico vincolo, "l'obbligo di mantenere un livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità dei servizi erogati"; a tal fine la nota congiunta Regione Emilia-Romagna, Anci Emilia-Romagna e Legautonomie Emilia-Romagna, prot.184 del 25.09.2014, recita "*le Asp appaiono escluse di per sé da specifici vincoli nell'assunzione e nella gestione del personale, mentre continua ad operare l'obbligo per gli enti locali di computare la spesa del personale di tali aziende nella propria spesa di personale*", ribadendo quale modalità di calcolo quella indicata dalla Corte dei Conti Sezione delle Autonomie con deliberazione n.14/2011;

Alla luce di quanto sopra la spesa di personale dell'Asp viene distribuita sulla base del seguente criterio, coerente con quanto definito dalla Corte dei Conti Sezione delle Autonomie n.14/2011 e dalla Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo dell'Emilia-Romagna n.490/2012:

la quota di spesa di personale attribuibile ai comuni (che è l'incognita da calcolare) sta al valore totale della spesa di personale Asp (comprese ex-lpab) come il totale dei trasferimenti dei comuni all'ASP stanno al totale delle entrate dell'azienda. Il risultato, pari alla quota di spesa di personale da distribuire all'insieme dei comuni, viene ripartito agli stessi in proporzione all'ammontare dei propri trasferimenti sul totale dei trasferimenti dei comuni.

VINCOLI AL LAVORO FLESSIBILE ART.9 COMMA 28 DL 78/2020

Per quanto riguarda l'acquisizione di personale mediante assunzioni con forme di lavoro flessibile, restano confermate le disposizioni normative di cui all'art.9, comma 28 del DL 78/2010, in forza delle quali, il limite di spesa annuale per lavoro flessibile è pari al 50% della spesa sostenuta nell'esercizio 2009.

Da precisare che sulla base della linea interpretativa della Corte dei Conti Sezione delle Autonomie 2/2015 il precitato limite, per gli enti locali in regola con gli obblighi di riduzione della spesa ai sensi dei commi 557 e 562 dell'art.1 della legge 296/2006, deve essere inteso nella misura massima (ovvero 100%) della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009.

Sulla questione relativa all'inclusione ovvero esclusione dal predetto vincolo, delle assunzioni ai sensi dell'art.110, comma 1 del Tuel, oggetto di diversi orientamenti assunti nel tempo dalla magistratura contabile, l'art.16, comma 1-quater del DL 113/2016, convertito in legge 160/2016, ha sancito che sono in ogni caso escluse dalle predette limitazioni le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art.110, comma 1 del Lgs.267/2000.

SPESE ETERO-FINANZIATE

Esclusione delle assunzioni eterofinanziate dal computo della spesa complessiva di personale e

Sulla possibilità di escludere le spese eterofinanziate dal computo delle spese di personale ai fini del comma 557 dell'art.1 della Legge 296/2006, già da tempo si è espressa la magistratura contabile. Si veda a tal fine la Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti, con deliberazione 21/2014 (ove riconosciuta la neutralità della spesa per assunzioni solo se ricondotta a totalmente a finanziamenti a valere sui fondi dell'Unione Europea o privati), seguita dalla deliberazione 23/2017, con la quale viene sancito il principio dell'irrelevanza della spesa finanziata integralmente da altri soggetti, senza alcuna distinzione fra soggetti pubblici e privati. Si veda anche la Corte dei Conti Sezione di controllo Liguria con deliberazione 116/2018.

Inoltre, come da consolidata giurisprudenza contabile (Deliberazione della Corte dei Conti Liguria n.22/2014 del 14 aprile 2014, Deliberazione della Corte dei Conti Liguria regione autonoma Friuli Venezia Giulia FVG/ 56 /2017/PAR) è possibile affermare che, in presenza di contratti a tempo determinato per progetti specifici aggiuntivi e definiti anche temporalmente, come tali quindi non suscettibili di incidere strutturalmente sulla rigidità del bilancio e sulla dinamica evolutiva della spesa, nonché l'autonomia di finanziamento derivante da specifica provvista e quindi sulla neutralità finanziaria dell'operazione in termini di rispetto degli equilibri e di sostenibilità a regime, le assunzioni a tempo determinato le quali soddisfano la concorrenza di una serie di requisiti quali l'aggiuntività e straordinarietà degli incarichi, il vincolo di destinazione delle somme necessarie e l'eterofinanziamento che caratterizza la provvista, per la realizzazione dei progetti specifici, finanziate con risorse specifiche di derivazione regionale o nazionale, possano essere esclusi dal limite di finanza pubblica posto alle spese complessive per il personale degli enti locali (art. 1, commi 557 e seguenti, della legge n. 296 del 2006) ed alle spese per contratti di lavoro c.d. flessibili (art. 9, comma 28, del decreto legge n. 78 del 2010)

Esclusione delle assunzioni eterofinanziate dal calcolo della capacità assunzionale di cui al DM 17.03.2024

L'art.57, comma 3-septies del DL104/2020 – inserito dalla legge di conversione n. 126/2020 - prevede che <<A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente>>.

La norma formalizza il principio della neutralità delle spese sostenute tramite etero-finanziamenti, permettendo di estromettere le spese collegate ad assunzioni eterofinanziate dopo il 14.10.2020 e le relative entrate dal calcolo della capacità assunzionale di cui al DL 34/2019 e del DM 17.03.2020 (principio di neutralità delle entrate e spese). In tal senso si veda: Corte dei Conti Sezione di controllo Liguria con deliberazione 91/2020; Corte dei Conti Sezione di controllo Emilia-Romagna con deliberazione 50/2021; Corte dei Conti Sezione di controllo Lombardia con deliberazione 65/2021.

DISPOSIZIONI PER ENTI COLPITI DAL SISMA MAGGIO 2012

In seguito ai gravi **eventi sismici del mese di maggio 2012**, sono state adottate norme derogatorie in materia di limiti alla spesa di personale e ricorso a forme di lavoro flessibile; in tale contesto per effetto dell'art.11, comma 4-ter del D.L. 90/2014, valgono le seguenti disposizioni:

- a decorrere dall'anno 2014 e per tutto il periodo dello stato di emergenza i vincoli alla spesa di personale di cui all'art.1, comma 557 della legge n.296/2006, e successive modificazioni, si applicano con riferimento alla spesa di personale dell'anno 2011;
- a decorrere dall'anno 2013 e per tutto il periodo dello stato di emergenza non si applicano i vincoli assunzionali di in materia di lavoro flessibile cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010.

In attuazione alla Legge di bilancio 2025 n.207 del 30.12.2024, lo stato d'emergenza opera fino al 31.12.2025.

MACRO-ORGANIZZAZIONE E DOTAZIONE ORGANICA

Con l'adozione delle *linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche* emanate con Decreto 8.05.2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, prende corpo il disegno normativo di addivenire al superamento del tradizionale concetto di dotazione organica (intesa quale contenitore di posti disponibili e di profili professionali rigido e cristallizzato), affermando il concetto di "*dotazione organica espressa in termini finanziari*".

Ne discende la necessità di adottare un complesso iter che partendo dalla dotazione organica funzionale, ovvero rispondente al c.d. modello organizzativo ottimale a cui tenderebbe la macrostruttura in vista del completo raggiungimento degli obiettivi istituzionali e performanti, arrivi all'adozione della dotazione organica finanziaria come segue:

1. definizione della dotazione organica funzionale, tenendo conto di:
 - dell'ordinamento professionale dell'amministrazione, con declinazione dei posti, profili professionali e categorie, secondo quanto previsto dai vigenti ccnl di comparto e dal D.M. 08.05.2018;
 - dell'accertata insussistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33 del D.Lgs.165/2001;
2. valorizzazione finanziaria del personale in servizio a tempo indeterminato;
3. valorizzazione finanziaria delle forme di lavoro flessibile che pur non determinando riflessi definitivi sul PTFP incidono sulla spesa di personale
4. valorizzazione finanziaria delle facoltà assunzionali consentite dalla legge

B – AZIONI COMUNE DI MIRANDOLA
Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025-2027
Approvazione

1. PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE 2025-2027

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025-2027 ricompreso nel Piano integrato di attività e di organizzazione – PIAO, del Comune di Mirandola, definisce la programmazione di personale, in coerenza con il vigente quadro in materia di spese per il personale.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025-2027 con il presente atto viene approvato alla luce delle nuove verifiche organizzative e dotazionali e nel rispetto del seguente indirizzo:
> l'attivazione di turn over di personale cessante/cessato, così come la richiesta di potenziamento dei servizi, viene valutata con il presente strumento, nella misura in cui la risorsa che si ritiene di sostituire/assumere sia funzionale alla realizzazione degli obiettivi strategici dell'Ente.

2. VERIFICA LIMITI DM 17.03.2020 – 2025-2027

Si riportano i seguenti elementi di dettaglio ulteriormente esplosi nell'allegata tabella di verifica dei limiti DM 17.03.2020:

- valori soglia del rapporto della spesa del personale del Comune di Mirandola rispetto alle entrate correnti fascia f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti: 27,0% (min. Tab.1 DM 17.03.2020) e 31,00% (max Tab. 3 DM 17.03.2020)

- rapporto fra spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione (su ultimo rendiconto approvato) e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del FCDE (ultimo rendiconto approvato), secondo le definizioni dell'articolo 2 del DM 17.03.2020:

- consuntivo 2023: 25,13%
- preventivo 2024: 26,41%
- preventivo 2025: 26,82%
- preventivo 2026: 26,92%
- preventivo 2027: 26,99%

I suddetti valori risultano nel corso del triennio 2025-2027 inferiori al minimo di cui Tab.1 DM 17.03.2020 pari al 27%.

3. AZIONI 2025-2027

1] Assunzioni a tempo indeterminato 2025-2027

Sulla base delle verifiche organizzative e dotazionali, tenuto conto del quadro normativo sopra riportato in materia di limiti assunzionali e di spesa, degli indirizzi dell'Amministrazione e delle richieste dei Dirigenti di Settore, al fine di assicurare continuità e corretto funzionamento dei servizi, si prevedono le seguenti nuove assunzioni con rapporto di lavoro a tempo indeterminato:

- 1) all'esito di analisi organizzativa in corso, a cura della Dirigenza, si prevede la copertura di n. 1 posto con profilo professionale di Esecutore, Area degli Operatori Esperti, mediante scorrimento di graduatoria/selezione, in forza di convenzione con competente Uff. Territoriale, in ottemperanza alla legge 68/99;
- 2) relativamente al Servizio Informatico, ricompreso nel Settore I° - Affari Generali, in forza di convenzione sottoscritta con Unione dei Comuni Terre di Pianura, si prevede l'impiego, ex art.23 del CCNL 16.11.2022, di n. 2 unità:
 - responsabile del Settore Innovazione Tecnologica e SIA dell'Unione dei Comuni Terre di Pianura, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, inquadrato nell'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione e titolare di incarico di Elevata Qualificazione, nella misura di 12/36;
 - altro dipendente del Settore Innovazione Tecnologica e SIA dell'Unione dei Comuni Terre di Pianura con specifiche competenze di sistemista, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, inquadrato nell'Area degli Istruttori, nella misura di 6/36;
- 3) relativamente al Settore II° - Territorio Ambiente e Lavori Pubblici, viene approvata la riorganizzazione del Settore (come da relazione a cura del Dirigente del Settore costituente allegato alla deliberazione di Giunta Comunale di approvazione del Piao 2025-2027) che ridetermina l'articolazione dei Servizi come segue, con conseguente riassegnazione del personale ricompreso nell'Unità operativa Manutenzioni Ordinarie, ora soppressa (a tal fine si fa rinvio all'allegata dotazione organica):
 - Unità Operativa Amministrativa
 - Servizio Fabbricati e Verde Pubblico
 - Servizio Mobilità Patrimonio e Cimiteri
 - Edilizia Urbanistica Ambiente
- 4) relativamente all'Unità Operativa Amministrativa, ricompresa nel Settore II° - Territorio Ambiente e Lavori Pubblici, si prevede la copertura di n.1 posto con profilo professionale di Istruttore Amministrativo, Area degli Istruttori, a fronte della cessazione di un dipendente con medesimo profilo professionale ed Area, per mobilità volontaria, in corso di perfezionamento; la presente previsione, conferma il fabbisogno 2024-2026;
- 5) relativamente al Servizio Fabbricati e Verde Pubblico, ricompreso nel Settore II° - Territorio Ambiente e Lavori Pubblici, si prevede la copertura di n.1 posto con profilo professionale di Istruttore tecnico, Area degli Istruttori, a fronte della cessazione di un dipendente con

medesimo profilo professionale ed Area; la presente previsione, conferma il fabbisogno 2024-2026;

- 6) relativamente al Servizio Fabbricati e Verde Pubblico, ricompreso nel Settore II° - Territorio Ambiente e Lavori Pubblici, si prevede la copertura di n.1 posto con profilo professionale di Perito Agrario, Area degli Istruttori, a fronte della cessazione di un dipendente con medesimo profilo professionale ed Area; la presente previsione, conferma il fabbisogno 2024-2026;
- 7) relativamente al Servizio Mobilità Patrimonio e Cimiteri, ricompreso nel Settore II° - Territorio Ambiente e Lavori Pubblici, si prevede la copertura di n.1 posto con profilo professionale di Istruttore Direttivo Tecnico, Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione, a fronte della cessazione di un dipendente con medesimo profilo professionale ed Area; la presente previsione, conferma il fabbisogno 2024-2026;
- 8) relativamente al Servizio Edilizia, Urbanistica e Ambiente, ricompreso nel Settore II° - Territorio Ambiente e Lavori Pubblici, si prevede la copertura di n.1 posto con profilo professionale di Istruttore Amministrativo, inquadramento Area degli Istruttori, a fronte della cessazione di un dipendente con profilo professionale di Istruttore Amministrativo, Area degli Istruttori;
- 9) relativamente al Servizio Educativo, ricompreso nel Settore III° - Sociali Educativi Culturali e Sport, si prevede la copertura di n.1 posto con profilo professionale di Istruttore Amministrativo, Area degli Istruttori, a fronte della cessazione di un dipendente con medesimo profilo professionale ed Area, mediante procedura di mobilità ex-art.30 del D.Lgs.165/2001, al fine di assicurare con massima tempestività l'acquisizione di una figura esperta e professionalizzate, stante la necessità di garantire l'immediato presidio delle attività amministrative connesse alle iscrizioni al nido comunale; la presente previsione, conferma il fabbisogno 2024-2026;
- 10) relativamente al Servizio Sport Associazioni e Volontariato, ricompreso nel Settore III° - Sociali Educativi Culturali e Sport, si prevede la copertura di n.1 posto con profilo professionale di Istruttore Amministrativo, Area degli Istruttori;
- 11) relativamente al Servizio Sociale, ricompreso nel Settore III° - Sociali Educativi Culturali e Sport, si prevede la copertura di n.1 posto con profilo professionale di Assistente Sociale, Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione, all'esito della mobilità, in corso di definizione, di un dipendente con medesimo profilo professionale ed Area;
- 12) relativamente al Servizio di Polizia Locale, ricompreso nel Settore IV° - Sicurezza, si prevede la copertura di n.1 posto con profilo professionale di Agente di Polizia Locale, Area degli Istruttori, all'esito della mobilità, in corso di definizione, di un dipendente con medesimo profilo professionale ed Area; la presente previsione, conferma il fabbisogno 2024-2026;
- 13) relativamente al Servizio Commercio ed Attività Produttive, ricompreso nel Settore IV° - Sicurezza, si prevede la copertura di n.1 posto con profilo professionale di Istruttore Direttivo Amministrativo, Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione, a fronte della cessazione di un dipendente con profilo professionale di Istruttore Amministrativo, Area degli Istruttori; la maggior spesa viene compensata dal turnover di altro dipendente al Servizio Edilizia, Urbanistica e Ambiente mediante una unità inquadrata nell'Area degli Istruttori in luogo dell'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione, di cui al fabbisogno 2024-2026.

Alla luce di quanto sopra, l'elenco delle **procedure di reclutamento** di cui al Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027 viene definito come segue:

Personale del Comparto Funzioni Locali

n. posti	Settore	Servizi	Area	profilo professionale	causale	Assunzione prevista		
						2025	2026	2027
1	Settore individuato da dirigenza all'esito di analisi organizzativa	servizio individuato da dirigenza all'esito di analisi organizzativa	Area degli Operatori Esperti	Esecutore (tempo parziale a 19/36)	nuovo fabbisogno (assolvimento quota d'obbligo legge 68/1999)	x		
1	2° Terr.Amb. e LLPP.	U.O. Amministrativo	Area degli istruttori	Istruttore amministrativo	turnover dip.	x		
1	2° Terr.Amb. e LLPP.	Fabbricati e Verde Pubblico	Area degli istruttori	Istruttore tecnico	turnover dip.	x		
1	2° Terr.Amb. e LLPP.	Fabbricati e Verde Pubblico	Area degli istruttori	Perito Agrario	turnover dip.	x		
1	2° Terr.Amb. e LLPP.	Mobilità, Patrimonio e Cimiteri	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo tecnico	turnover dip.	x		
1	2° Terr.Amb. e LLPP.	Edilizia, Urbanistica, Ambiente	Area degli istruttori	Istruttore amministrativo	turnover dip.	x		

1	3° Soc.Educ.Cult. e Sport	Educativi	Area degli istruttori	Istruttore Amministrativo	turnover dip.	x		
1	3° Soc.Educ.Cult. e Sport	Sport Associazioni e Volontariato	Area degli istruttori	Istruttore amministrativo	nuovo fabb.	x		
1	3° Soc.Educ.Cult. e Sport	Sociale	Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	Assistente sociale	turnover dip. a fronte dell'esito positivo di procedura di mobilità esterna ex-art.30 D.Lgs. 165/2001, in corso di definizione	x		
1	4° Sicurezza	PL	Area degli istruttori	Agente PL	turnover dip. a fronte dell'esito positivo di procedura di mobilità esterna ex-art.30 D.Lgs. 165/2001, in corso di definizione	x		
1	4° Sicurezza	Commercio e Attività Produttive	Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo amm.vo (da trasformazione posto istrutt.amm.vo)	turnover dip.	x		
11						11	0	0

Si precisa che, preve verifiche in ordine alla possibilità di ricoprire le posizioni vacanti mediante mobilità interna e mediante progressione verticale, anche ai sensi dell'art.13, comma 6 del CCNL del 16.11.2022 (c.d. progressioni in deroga), ove i dipendenti risultino in possesso delle competenze richieste, tutte le selezioni pubbliche di cui al suddetto prospetto sono anticipate nell'ordine da:

- 1) procedura di cui all'art.34-bis del D.Lgs. 165/2001;
- 2) svolgimento di mobilità ex-art. 30 del D.Lgs. 165/2001, per effetto dello spirare al 31.12.2024 delle disposizioni di cui all'art.3, comma 8 della legge n.56 del 19.06.2019 (c.d. legge concretezza), che sancivano la facoltatività della mobilità;
- 3) scorrimento di graduatorie vigenti del Comune;

➤ **Personale di qualifica dirigenziale**

Nessuna assunzione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato

2] Contratti a tempo determinato, art. 90 ed art. 110, comma 1 D.Lgs. 267/2000

Con il presente aggiornamento del fabbisogno di personale, si richiamano di seguito i contratti in essere:

n. posti	Settore	Servizi/Settori	Area	profilo professionale	Modalità selezione
1	Staff del Sindaco	Servizio Comunicazione	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Giornalista – Direttore del periodico comunale	Art. 110, comma 1 D.Lgs. 267/2000
1	Staff del Sindaco	Segreteria del Sindaco	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo-segretario del sindaco	Art. 90 D.Lgs.267/2000
1	3° Soc.Educ.Cult. e Sport	Settore	Dirigenza	Dirigente	Art. 110, comma 1 D.Lgs. 267/2000
1	4° Sicurezza	Settore	Dirigenza	Dirigente	Art. 110, comma 1 D.Lgs. 267/2000
4					

3] Dotazione organica ed eccedenze di personale

Alla luce delle suddette azioni si fa rinvio all'allegata Dotazione Organica (**Allegato 1**)

In sede di programmazione del fabbisogno di personale 2025-2027, sulla base della ricognizione delle risorse umane assegnate ai vari Settori dell'Ente, a cura dei Dirigenti di Settore, ai sensi dell'art.33 del D.Lgs.165/2001, si accerta che non sussistono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

4] Lavoro flessibile

Nei limiti previsti dalla normativa che prevede il ricorso al lavoro flessibile, si prevedono nell'anno 2024 le assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie a supporto della struttura dei servizi, di cui all'allegato prospetto (**Allegato 2**), precisando che:

- i contratti di lavoro flessibile i cui oneri sono integralmente a carico di risorse eterofinanziate non concorrono al limite in parola;
- le assunzioni ai sensi dell'art.110, comma 1 del Tuel, sono escluse dal limite in parola;

Al verificarsi di situazioni di necessità che richiedano ulteriori unità, con carattere di temporaneità ed eccezionalità, si prevede fin d'ora l'ulteriore ricorso alle tipologie di lavoro flessibile, tenendo conto delle capacità di bilancio e nel rispetto dei limiti finanziari e assunzionali.

Si precisa che per tutto il periodo dello stato di emergenza post-sisma 2012 non si applicano i vincoli assunzionali di in materia di lavoro flessibile cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010.

4. CALCOLO LIMITE DI SPESA DI PERSONALE (art.1, comma 557 Legge n.296/2006)

Alla luce del quadro normativo ed ordinamentale sopra riportato, la spesa di personale del Comune, viene determinata ai sensi dell'art.1, comma 557 della legge n. 296/2006, come da Allegato prospetto (**Allegato 3**), tenuto conto del concorso alla spesa dei seguenti soggetti:

- Unione Comuni Modenesi Area Nord, relativamente a rimborso per impiego di personale nell'ambito di convenzioni per la gestione del canile, Ufficio di piano, centro famiglie, Puass, Servizio Civile, Sistema bibliotecario;
- quota Scuola di Musica;
- Azienda pubblica dei servizi alla persona dei Comuni Modenesi Area Nord (Asp), relativamente al personale impiegato nei laboratori e nei servizi sociali/domiciliari;

In sede di determinazione dei valori complessivi di spesa di personale è compreso il **trattamento accessorio del personale**, nel rispetto dei vigenti meccanismi di quantificazione delle risorse, nonché dei vincoli posti al trattamento economico accessorio complessivo del personale, di cui alla vigente normativa.

In seguito ai gravi **eventi sismici del mese di maggio 2012**, sono state adottate norme derogatorie in materia di limiti alla spesa di personale e ricorso a forme di lavoro flessibile; in tale contesto per effetto dell'art.11, comma 4-ter del D.L. 90/2014, valgono le seguenti disposizioni:

- a decorrere dall'anno 2014 e per tutto il periodo dello stato di emergenza i vincoli alla spesa di personale di cui all'art.1, comma 557 della legge n.296/2006, e successive modificazioni, si applicano con riferimento alla spesa di personale dell'anno 2011;
- a decorrere dall'anno 2013 e per tutto il periodo dello stato di emergenza non si applicano i vincoli assunzionali in materia di lavoro flessibile cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010.

In attuazione alla Legge di bilancio 2025 n.207 del 30.12.2024, lo stato d'emergenza opera fino al 31.12.2025, pertanto:

- per l'anno 2025: il limite di spesa per l'Ente è rappresentato dalla spesa a consuntivo 2011;
- per il biennio 2026-2027, il limite è costituito dalla media della spesa per il triennio 2011–2013.

5. ALLEGATI

Allegato 1	Dotazione organica
Allegato 2	Verifica limiti lavoro flessibile
Allegato 3	Verifica della spesa di personale, ai sensi dell'art.1, comma 557 della Legge 296/2006 e della capacità assunzionale ai sensi del DM 17.03.2020

Totale Staff Segretario Generale	19				18		
---	-----------	--	--	--	-----------	--	--

								1	0		
--	--	--	--	--	--	--	--	----------	----------	--	--

								19	0	19
--	--	--	--	--	--	--	--	-----------	----------	-----------

								19	19
--	--	--	--	--	--	--	--	-----------	-----------

Settore 1 - Affari Generali

Dirigente di Settore	1	Dir		Dirigente	1		
-----------------------------	----------	-----	--	-----------	----------	--	--

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

								1	0	1
--	--	--	--	--	--	--	--	----------	----------	----------

								1	1
--	--	--	--	--	--	--	--	----------	----------

Contratti Gare e Provveditorato	1	D1	Area dei Funzionari ed elevata qualificazione	Istruttore Direttivo Amm.vo	1		
	U.O. Gare						
	1	D3	Area dei Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario amministrativo	1		
	1	D1	Area dei Funzionari ed elevata qualificazione	Istruttore direttivo Amm.vo	1		
	U.O. Contratti						
	U.O. Provveditorato						
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore amministrativo	1		
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore amministrativo	1		
Totale Servizio	5				5		

								0	0		

								1	0	1
								1	0	1
								1	0	1
								0	0	0
								1	0	1
								1	0	1
								5	0	5

								1	1
								1	1
								1	1
								0	0
								1	1
								1	1
								5	5

Demografici	1	D3	Area dei Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario amm.vo	1		
	U.O. Anagrafe						
	1	C	Area dei Funzionari ed elevata qualificazione	Istruttore amm.vo	1		
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore amm.vo	1		
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore amm.vo	1		
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore amm.vo	1		
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore amm.vo	1		
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore amm.vo	1		
	U.O. Stato Civile, Polizia Mortuaria, Leva Elettorale						
	1	D1	Area dei Funzionari ed elevata qualificazione	Istruttore direttivo amm.vo	1		
1	C	Area degli istruttori	Istruttore amm.vo	1			
1	C	Area degli istruttori	Istruttore amm.vo	1			
Totale Servizio	9				9		

								0	0		

								1	0	1
								1	0	1
								1	0	1
								1	0	1
								1	0	1
								1	0	1
								1	0	1
								1	0	1
								1	0	1
								1	0	1
								9	0	9

								1	1
								1	1
								1	1
								1	1
								1	1
								1	1
								1	1
								1	1
								1	1
								9	9

Informatico	1	D1	Area dei Funzionari ed elevata qualificazione	Istruttore direttivo inf.co	1		12/36
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore informatico	1		6/36
	1	D1	Area dei Funzionari ed elevata qualificazione	Istruttore direttivo inf.co	1		
	1	D1	Area dei Funzionari ed elevata qualificazione	Istruttore direttivo inf.co	1		25/36
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore informatico	1		
	1	D1	Area degli istruttori	Istruttore direttivo amm.vo	1		
Totale Servizio	6				6		

								0	0		

								1	0	1
								1	0	1
								1	0	1
								1	0	1
								1	0	1
								1	0	1
								1	0	1
								6	0	6

								1	1
								1	1
								1	1
								1	1
								1	1
								1	1
								1	1
								6	6

Totale Settore	21				21		
-----------------------	-----------	--	--	--	-----------	--	--

								0	0		
--	--	--	--	--	--	--	--	----------	----------	--	--

								21	0	21
--	--	--	--	--	--	--	--	-----------	----------	-----------

								21	21
--	--	--	--	--	--	--	--	-----------	-----------

Settore 2 - Territorio Ambiente e Lavori Pubblici

Dirigente di Settore	1	Dir		Dirigente	1		
-----------------------------	----------	-----	--	-----------	----------	--	--

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

								1	0	1
--	--	--	--	--	--	--	--	----------	----------	----------

								1	1
--	--	--	--	--	--	--	--	----------	----------

	1	C	Area degli istruttori	Istruttore amministrativo	1		
--	----------	---	-----------------------	---------------------------	----------	--	--

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

								1	0	1
--	--	--	--	--	--	--	--	----------	----------	----------

								1	1
--	--	--	--	--	--	--	--	----------	----------

Lavoro flessibile 2025-2027

Verifica limiti al lavoro flessibile, art. 9, comma 28 del DL 78/2021: la presente verifica ha valore programmatico, in quanto, per effetto dell'art.11, comma 4-ter del D.L. 90/2014, fino al termine dello stato d'emergenza post-sisma 2012 (31.12.2024 ai sensi della legge di bilancio 2023), i limiti in parola non si applicano

(esclusi contratti flessibili eterofinanziati ed ai sensi art.110, comma 1 D.Lgs.267/2000)

Eserc.	EU	Cap.	Art.	Descrizione	2025	2026	2027
2025	U	3010	14	AP - ASSEGNI AVVENTIZI	0,00	0,00	0,00
2025	U	3010	15	AP - CONTRIBUTI AVVENTIZI	0,00	0,00	0,00
2025	U	3070	17	AP - IRAP AVVENTIZI	0,00	0,00	0,00
2025	U	4010	5	ASSEGNI AVVENTIZI SERVIZIO SEGRETERIA	0,00	0,00	0,00
2025	U	4010	6	CONTRIBUTI AVVENTIZI SERVIZIO SEGRETERIA	0,00	0,00	0,00
2025	U	5010	7	ASSEGNI AVVENTIZI SERVIZI DEMOGRAFICI	0,00	0,00	0,00
2025	U	5010	8	CONTRIBUTI AVVENTIZI SERVIZI DEMOGRAFICI	0,00	0,00	0,00
2025	U	7010	5	CD - ASSEGNI AVVENTIZI	0,00	0,00	0,00
2025	U	7010	6	CD - CONTRIBUTI AVVENTIZI	0,00	0,00	0,00
2025	U	8010	5	UC - ASSEGNI AVVENTIZI	0,00	0,00	0,00
2025	U	8010	6	UC - CONTRIBUTI AVVENTIZI	0,00	0,00	0,00
2025	U	9011	5	SERVIZIO POLIZIA LOCALE - ASSEGNI AVVENTIZI	0,00	0,00	0,00
2025	U	9011	6	SERVIZIO POLIZIA LOCALE - CONTRIBUTI AVVENTIZI	0,00	0,00	0,00
2025	U	13009	5	PROVVEDITORATO - ASSEGNI AVVENTIZI	0,00	0,00	0,00
2025	U	13009	6	PROVVEDITORATO - CONTRIBUTI AVVENTIZI	0,00	0,00	0,00
2025	U	13010	5	RG - ASSEGNI AVVENTIZI	0,00	0,00	0,00
2025	U	13010	6	RG - CONTRIBUTI AVVENTIZI	0,00	0,00	0,00
2025	U	13012	5	PCP - ASSEGNI AVVENTIZI	0,00	0,00	0,00
2025	U	13012	6	PCP - CONTRIBUTI AVVENTIZI	0,00	0,00	0,00
2025	U	15010	5	SERVIZIO TRIBUTI ASSEGNI AVVENTIZI	0,00	0,00	0,00
2025	U	15010	6	SERVIZIO TRIBUTI CONTRIBUTI AVVENTIZI	0,00	0,00	0,00
2025	U	18010	5	AVVENTIZI SERVIZIO INTERVENTI ECONOMICI	23.638,00	23.638,00	0,00
2025	U	18010	6	CONTRIBUTI AVVENTIZI SERVIZIO INTERVENTI ECONOMICI	6.784,00	6.784,00	0,00
2025	U	24010	5	AVVENTIZI SERVIZIO EDILIZIA URBANISTICA AMBIENTE E SUAP	0,00	0,00	0,00
2025	U	24010	6	CONTRIBUTI AVVENTIZI SERVIZIO EDILIZIA URBANISTICA AMBIENTE E SUAP	0,00	0,00	0,00
2025	U	24010	7	ASSEGNI AVVENTIZI SERVIZIO EDILIZIA URBANISTICA AMBIENTE E SUAP	0,00	0,00	0,00
2025	U	24010	8	CONTRIBUTI AVVENTIZI SERVIZIO EDILIZIA URBANISTICA AMBIENTE E SUAP	0,00	0,00	0,00
2025	U	24012	5	SISMICA - ASSEGNI AVVENTIZI	0,00	0,00	0,00
2025	U	24012	6	SISMICA - CONTRIBUTI AVVENTIZI	0,00	0,00	0,00
2025	U	26010	14	ASSEGNI AVVENTIZI SERVIZIO FABBRICATI E VERDE PUBBLICO	23.638,50	23.638,50	0,00
2025	U	26010	15	CONTRIBUTI AVVENTIZI SERVIZIO FABBRICATI E VERDE PUBBLICO	7.632,71	7.632,71	0,00
2025	U	28010	5	ASSEGNI AVVENTIZI SERVIZIO MOBILITA PATRIMONIO E CIMITERI	0,00	0,00	0,00
2025	U	28010	6	CONTRIBUTI AVVENTIZI SERVIZIO MOBILITA PATRIMONIO E CIMITERI	0,00	0,00	0,00
2025	U	33010	4	SERVIZIO PROMOZIONE E ACCOGLIENZA TURISTICA - ASSEGNI AVVENTIZI	3.939,75	3.939,75	3.939,75
2025	U	33010	5	SERVIZIO PROMOZIONE E ACCOGLIENZA TURISTICA - CONTRIBUTI AVVENTIZI	1.236,50	1.236,50	1.236,50
2025	U	39010	5	PI - ASSEGNI AVVENTIZI	488,48	0,00	0,00
2025	U	39010	6	PI - CONTRIBUTI AVVENTIZI	148,19	0,00	0,00
2025	U	42010	5	EDU (NIDO) - ASSEGNI AVVENTIZI	0,00	0,00	0,00
2025	U	42010	6	EDU (NIDO) - CONTRIBUTI AVVENTIZI	0,00	0,00	0,00
2025	U	45010	5	BIBLIOTECA ASSEGNI AVVENTIZI	0,00	0,00	0,00
2025	U	45010	6	BIBLIOTECA CONTRIBUTI AVVENTIZI	0,00	0,00	0,00
2025	U	50008	5	MINORI E FAMIGLIE - ASSEGNI AVVENTIZI	0,00	0,00	0,00
2025	U	50008	6	MINORI E FAMIGLIE - CONTRIBUTI AVVENTIZI	0,00	0,00	0,00
2025	U	50010	5	SOCIALE TERRITORIALE - ASSEGNI AVVENTIZI	0,00	0,00	0,00
2025	U	50010	6	SOCIALE TERRITORIALE - CONTRIBUTI AVVENTIZI	0,00	0,00	0,00
2025	U	50012	5	SOCIALE AMMINISTRATIVO - ASSEGNI AVVENTIZI	0,00	0,00	0,00
2025	U	50012	6	SOCIALE AMMINISTRATIVO - CONTRIBUTI AVVENTIZI	0,00	0,00	0,00
2025	U	50030	20	SS - LAVORO INTERINALE assistenti sociali educatori (FINANZIATO DAL FONDO POVERTA)	0,00	0,00	0,00
2025	U	50070	4	SS - IRAP LAVORO INTERINALE assistenti sociali educatori (FINANZIATO DAL FONDO POVERTA)	0,00	0,00	0,00
2025	U	30	5	SP - LAVORO INTERINALE SEGRETERIA DEL SINDACO	0,00	0,00	0,00
2025	U	107	6	IRAP - LAVORO INTERINALE SERVIZIO SEGRETERIA SINDACO	0,00	0,00	0,00
2025	U	3030	41	AP - LAVORO INTERINALE	0,00	0,00	0,00
2025	U	3070	14	AP - IRAP LAVORO INTERINALE	0,00	0,00	0,00

2025	U	4030	24	LAVORO INTERINALE SERVIZIO PROTOCOLLO	0,00	0,00	0,00
2025	U	4030	25	LAVORO INTERINALE SERVIZIO SEGRETERIA GENERALE	0,00	0,00	0,00
2025	U	4070	5	IRAP LAVORO INTERINALE SERVIZIO PROTOCOLLO	0,00	0,00	0,00
2025	U	4070	6	IRAP LAVORO INTERINALE SERVIZIO SEGRETERIA GENERALE	0,00	0,00	0,00
2025	U	5030	20	LAVORO INTERINALE SERVIZI DEMOGRAFICI	0,00	0,00	0,00
2025	U	5070	2	IRAP LAVORO INTERINALE SERVIZI DEMOGRAFICI	0,00	0,00	0,00
2025	U	7030	31	CD - LAVORO INTERINALE	0,00	0,00	0,00
2025	U	7070	2	CD - IRAP LAVORO INTERINALE	0,00	0,00	0,00
2025	U	8030	1	LAVORO INTERINALE SERVIZIO CONTRATTI	0,00	0,00	0,00
2025	U	8070	5	IRAP - LAVORO INTERINALE SERVIZIO CONTRATTI	0,00	0,00	0,00
2025	U	13030	33	RG - LAVORO INTERINALE	0,00	0,00	0,00
2025	U	13030	39	PROVVEDITORATO - LAVORO INTERINALE	0,00	0,00	0,00
2025	U	13032	1	PCP - LAVORO INTERINALE	0,00	0,00	0,00
2025	U	13070	12	RG - IRAP LAVORO INTERINALE	0,00	0,00	0,00
2025	U	13071	2	PROVVEDITORATO - IRAP LAVORO INTERINALE	0,00	0,00	0,00
2025	U	13072	2	PCP - IRAP LAVORO INTERINALE	0,00	0,00	0,00
2025	U	15030	20	LAVORO INTERINALE SERVIZIO TRIBUTI	0,00	0,00	0,00
2025	U	15070	2	IRAP - LAVORO INTERINALE SERVIZIO TRIBUTI	0,00	0,00	0,00
2025	U	24030	1	LAVORO INTERINALE URBANISTICA/AMBIENTE	8.000,00	0,00	0,00
2025	U	24070	5	IRAP LAVORO INTERINALE SERVIZIO SERVIZIO URBANISTICA/AMBIENTE	500,00	0,00	0,00
2025	U	26030	20	LAVORO INTERINALE SERVIZIO LAVORI PUBBLICI	0,00	0,00	0,00
2025	U	26070	5	IRAP - LAVORO INTERINALE SERVIZIO FABBRICATI E VERDE PUBBLICO	0,00	0,00	0,00
2025	U	28030	30	LAVORO INTERINALE SERVIZIO MANUTENZIONI	0,00	0,00	0,00
2025	U	28070	2	IRAP LAVORO INTERINALE SERVIZIO MOBILITA PATRIMONIO E CIMITERI	0,00	0,00	0,00
2025	U	30030	1	LAVORO INTERINALE PROTEZIONE CIVILE	0,00	0,00	0,00
2025	U	30070	2	IRAP LAVORO INTERINALE PROTEZIONE CIVILE	0,00	0,00	0,00
2025	U	33030	11	LAVORO INTERINALE SERVIZIO PROMOZIONE E ACCOGLIENZA TURISTICA	0,00	0,00	0,00
2025	U	33070	2	IRAP LAVORO INTERINALE SERVIZIO PROMOZIONE E ACCOGLIENZA TURISTICA	0,00	0,00	0,00
2025	U	39032	30	PI - LAVORO INTERINALE	0,00	0,00	0,00
2025	U	39070	3	PI - IRAP LAVORO INTERINALE	0,00	0,00	0,00
2025	U	41030	30	SCO (TRASPORTO) - LAVORO INTERINALE	0,00	0,00	0,00
2025	U	42030	30	EDU (NIDO) - LAVORO INTERINALE	5.000,00	5.000,00	5.000,00
2025	U	45030	29	LAVORO INTERINALE SERVIZIO BIBLIOTECARIO	0,00	0,00	0,00
2025	U	45070	2	IRAP LAVORO INTERINALE SERVIZIO BIBLIOTECARIO	0,00	0,00	0,00
2025	U	47070	2	IRAP LAVORO INTERINALE SERVIZIO SPORT ASSOCIAZIONI E VOLONTARIATO	0,00	0,00	0,00
2025	U	48030	26	LAVORO INTERINALE SERVIZIO SPORT	0,00	0,00	0,00
2025	U	50030	18	AMMINISTRAZIONE SERV. SOCIALI - LAVORO INTERINALE	0,00	0,00	0,00
2025	U	50030	28	SS - LAVORO INTERINALE	0,00	0,00	0,00
2025	U	50033	1	MF - LAVORO INTERINALE	0,00	0,00	0,00
2025	U	50070	3	SS - IRAP LAVORO INTERINALE	0,00	0,00	0,00
2025	U	50071	2	MINORI E FAMIGLIE - IRAP INTERINALE	0,00	0,00	0,00
2025	U	50072	2	SOCIALE AMMINISTRATIVO - IRAP LAVORO INTERINALE	0,00	0,00	0,00
2025	U			contratto art. 90 D.Lgs.267/2000	74.994,23	74.994,23	74.994,23
2025	U			Irapp, vari cap	4.394,90	4.353,38	334,88
					160.395,26	151.217,07	85.505,36

				limite lavoro flessibile 2009	376.499,03	376.499,03	376.499,03
--	--	--	--	-------------------------------	------------	------------	------------

-	altre componenti escluse: referendum				
-	Spesa Assistenti Sociali - assunzioni a tempo indeterminato ex-art.1, comma 797 e ss. legge di bilancio 2021 n. 178/2020				
-	Spesa di personale sociale, finanziato con Fondo Povertà - assunzioni a tempo determinato per Ass.sociali/Educ.proff.le/Amm.vi				
-	CAP. ENTRATA - Rimborso da altre PA, per comandi in uscita PCF E.3.05.02.01		-25.364,00	-25.364,00	-16.909,33
TOTALE COMUNE		4.701.809,10	4.514.285,47	4.236.629,67	
	ASP	33.708,80	21.196,90	20.171,70	25.025,80
	ASP	341.869,34	311.637,50	387.791,97	347.099,60
	QUOTA NIDO IN ASP - fino al 2023 (criteri a.s.)				
	SCUOLA DI MUSICA				
	UNIONE per funzioni in convenzione (forfettario dal 2023)	1.752.746,02	1.693.426,68	1.728.550,07	1.724.907,59
TOTALE SPESA CONSOLIDATA		6.830.133,26	6.540.546,55	6.373.143,41	6.581.274,41

Verifica rispetto limite art.1 comma 557 Legge 296/2006 (tot. c. 557 < consuntivo 2011)

-40.608,00	spese etero-finanziate	-38.008,00	spese etero-finanziate
-76.000,00		-71.290,86	
-104.706,04	spese etero-finanziate	-98.338,39	
-40.944,92	comando Mirto in Unione (con posizione) e ordine pubblico PL		
5.379.927,02		6.407.421,65	
711.992,83	consuntivo Asp 2023 (aggiunto irap)	667.876,05	consuntivo Asp 2023 senza irap
0,00			
15.644,04	costo Malavasi al 33%	14.674,70	no irap
129.299,62	rimborso forfettario a Uzman per servizi in convenzione dopo recesso: per canile, uff.piano, centro fam., puass., serv.civile, sist.bibliot.	121.287,91	no irap
6.236.863,51		7.211.260,31	

344.410,90 riferimento triennio 2011-2013

593.269,75 riferimento anno 2011 (valevole solo per l'anno 2025)

-40.608,00	spese etero-finanziate	-38.008,00	spese etero-finanziate
-76.000,00		-71.290,86	
-104.706,04	spese etero-finanziate	-98.338,39	
-40.944,92	comando Mirto in Unione (con posizione) e ordine pubblico PL		
5.366.798,86		6.433.274,47	
711.992,83	consuntivo Asp 2023 (aggiunto irap)	667.876,05	consuntivo Asp 2023 senza irap
0,00			
15.644,04		14.674,70	
129.299,62		121.287,91	no irap
6.223.735,35		7.237.113,13	

357.539,06 riferimento triennio 2011-2013

-40.608,00	spese etero-finanziate	-38.008,00	spese etero-finanziate
-76.000,00		-71.290,86	
-104.706,04	spese etero-finanziate	-98.338,39	
-40.944,92	comando Mirto in Unione (con posizione) e ordine pubblico PL		
5.274.683,65		6.452.712,60	
711.992,83	consuntivo Asp 2023 (aggiunto irap)	667.876,05	consuntivo Asp 2023 senza irap
0,00			
15.644,04		14.674,70	
129.299,62		121.287,91	no irap
6.131.620,14		7.256.551,26	

449.654,27 riferimento triennio 2011-2013

Calcolo rapporto finanziario DM 17.03.2020

Numeratore: totale spesa di personale come determinato ai sendi del DM 17.03.2020

Entrate consuntivo ultimo triennio - FCDE
IFT
UAC
sisma
Consultazioni popolari
Assistenti Sociali - assunzioni a tempo indeterminato ex-art.1, comma 797 e ss. legge di bilancio 2021 n. 178/2020
Spesa di personale sociale, finanziato con Fondo Povertà
Neutralizzazione entrate spese etero-finanziate
Totale denominatore: totale entrate ultimo triennio

PREVENTIVO 2025

7.211.260,31

27.304.661,09	media 2021-2022-2023
- 82.500,00	
- 23.418,00	
- 108.429,15	
- 38.008,00	
- 71.290,86	
- 98.338,39	
- 421.984,40	spese etero-finanziate
26.882.676,69	

26,82%

PREVENTIVO 2026

7.237.113,13

27.304.661,09	media 2021-2022-2023
- 82.500,00	
- 23.418,00	
- 108.429,15	
- 38.008,00	
- 71.290,86	
- 98.338,39	
- 421.984,40	spese etero-finanziate
26.882.676,69	

26,92%

PREVENTIVO 2027

7.256.551,26

27.304.661,09	media 2021-2022-2023
- 82.500,00	
- 23.418,00	
- 108.429,15	
- 38.008,00	
- 71.290,86	
- 98.338,39	
- 421.984,40	spese etero-finanziate
26.882.676,69	

26,99%