



RELAZIONE ILLUSTRATIVA TECNICO FINANZIARIA

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

Premesso che:

- l'art. 2 del D.lgs.n°165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del D.lgs.n°165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del D.lgs.n°165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del D.lgs.n°165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- l'art. 89 del D.lgs. n°267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 91 del D.lgs. n°267/2000 dispone che gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n°68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale; gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n° 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze;
- l'art. 33 del D.lgs.n°165/2001 dispone che: *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”*;
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del D.lgs.n°165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 6-ter del D.lgs.n°165/2001, introdotto dall'art. 4 del D.lgs. n°75/2017, prevede, al fine di cui sopra, l'adozione di Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale, e cita testualmente: *“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica*



Comune di Casaloldo

Provincia di Mantova

amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali. 2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60. 3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute. 4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni. 5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni. 6. Qualora, sulla base del monitoraggio effettuato dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica attraverso il sistema informativo di cui al comma 2, con riferimento alle amministrazioni dello Stato, si rilevino incrementi di spesa correlati alle politiche assunzionali tali da compromettere gli obiettivi e gli equilibri di finanza pubblica, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con decreto di natura non regolamentare, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adotta le necessarie misure correttive delle linee di indirizzo di cui al comma 1. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale ed agli enti locali, le misure correttive sono adottate con le modalità di cui al comma 3.”;

- l'art. 22, comma 1, del D.lgs. n°75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.lgs.n°165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D.lgs. n°75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D.lgs.n°165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

- con Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;

Considerato che il legislatore con l'art. 6 del D.l. n°80/2021, convertito in Legge n°113/2021, ha introdotto e identificato quale strumento unico di programmazione strategica dei Comuni il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il cosiddetto “PIAO”;

Preso atto che, come previsto dall'art. 7 del D.l. n°80/2021, in caso di mancata adozione del PIAO trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del D.lgs.n° 150/2009, cioè il divieto di assunzione di personale e il divieto di conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati, ferme restando inoltre quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla Legge n° 114/2014, cioè una sanzione amministrativa non inferiore nel minimo a euro 1.000 e non superiore nel massimo a euro 10.000, nel caso in cui il soggetto obbligato ometta l'adozione dei piani triennali di prevenzione della corruzione, dei programmi triennali di trasparenza o dei codici di comportamento;

Rilevato che, con riferimento a quanto sopra, è necessario individuare sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, al fine di una corretta gestione del personale, e procedere alla verifica della situazione dell'ente rispetto a tutti i vincoli, limiti, adempimenti e disposti di legge, relativi a:

- A. Calcoli degli spazi finanziari da destinare alle assunzioni a tempo indeterminato;
- B. Contenimento della spesa di personale;
- C. Dotazione organica e assunzioni a tempo indeterminato;
- D. Procedure di stabilizzazione;
- E. Progressioni tra aree;
- F. Lavoro flessibile.



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

A1. Normativa

Visto l'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n° 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n° 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n° 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n° 8, di conversione del decreto - legge 30 dicembre 2019, n° 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato: "2. *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle 'unioni dei comuni' ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n° 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. (...omissis...)”*;

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

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



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

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

Rilevata la non più applicabilità dell'art. 1, comma 424, della Legge n°190/2014 e dell'art. 5, del D.l. n°78/2015, relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta;

A2. Verifica situazione dell'Ente

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

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

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

Dato atto che ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n°267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

b) media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati: viene calcolata la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata;

Visto l'art 57, comma 3-septies, del D.l. n°104/2020, per cui, a decorrere dall'anno 2021, le spese di personale riferite alle assunzioni 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;

Visto il D.M. 21 ottobre 2020, per cui, in presenza di convenzioni di segreteria tra enti, ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n° 34, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa;

Preso atto che, in aggiunta a quanto sopra riportato, le voci di spesa che attualmente vanno neutralizzate dai calcoli sono inoltre quelle relative a:

- assunzioni a tempo determinato a valere sulle risorse del PNRR (art. 1, comma 1, DL. n° 80/2021);
- assunzioni a tempo determinato finalizzate all'attuazione degli interventi del PNRR nei comuni fino a 5.000 abitanti a valere Fondo istituito presso il Ministero dell'Interno (art. 31-bis, commi 5 e 6, D.L. n°152/2021);



- assunzioni a tempo indeterminato degli assistenti sociali finalizzate al raggiungimento dei LEP (art. 1, c. 801, della Legge n°178/2020; art. 1 commi 734-735 della Legge n° 234/2021);
- assunzioni a tempo determinato per il potenziamento dei servizi sociali (art. 1, comma 200, della Legge. n°205/2017);
- assunzioni del personale educativo finalizzate al raggiungimento dei LEP (art. 1, comma 172, della Legge. n° 234/2021);
- stabilizzazione del personale ex-LSU/LPU (art. 1, comma 495, della Legge n° 160/2019; DPCM 28 dicembre 2020);
- quote del trattamento economico del segretario comunale rimborsate al comune capofila dai comuni convenzionati (art. 3, comma 2, DM Interno 21 ottobre 2020);
- assunzioni di personale a tempo determinato per fare fronte ai maggiori oneri conseguenti agli incentivi per risparmio energetico (art. 1, c. 69, della Legge n°178/2020). Si veda in proposito la delibera Corte conti, Sez. controllo per il Veneto, delibera 15 aprile 2021, n° 105;
- stabilizzazione del personale impiegato presso i comuni dei crateri sismici ai sensi dell'art. 57, comma 3, del D.L. n°104/2020 a valere su risorse statali.

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

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo triennio	2021	2022	2023
Dati da consuntivi approvati	€ 2.114.733,17	€ 2.329.312,73	€ 2.078.614,37
FCDE SU BILANCIO PREVISIONE assestato 2023	€ 183.065,13		
Media Entrate al netto FCDE	€ 1.991.154,96		

Spese di personale 2023

€ 428.101,07

= 21,50%

Media entrate netto FCDE (su rendiconto 2023)

€ 1.991.154,96

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

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

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



Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera c), avendo al 31/12/2024 n° 2.605 abitanti.

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

- ✓ i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti;
- ✓ i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024. Quindi per il 2025 non è più possibile l'applicazione delle misure indicate nella tabella 2 del Decreto;
- ✓ i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	34%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	34%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	29%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	27%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	25%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	21%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	15%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	9%	32,80%
i	1500000>	25,30%	4,5%	29,30%

Sulla base della normativa vigente, questo Ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla **lettera c)** e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al **21,50%** sul rendiconto 2023, **si colloca nella FASCIA 1 dei comuni virtuosi**, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza. Le maggiori spese per le nuove assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della legge n°296/2006.



B) IL CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE

B1. Normativa: la spesa di personale in valore assoluto

<p>Art. 1, comma 557, 557-bis e 557- quater, della legge 27 dicembre 2006, n°296</p>	<p><i>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:</i></p> <p><i>(...a) lettera abrogata)</i></p> <p><i>b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;</i></p> <p><i>c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.</i></p> <p><i>Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013.</i></p>
<p>Monitoraggio dell'aggregato della spesa di personale di personale in valore assoluto ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge n° 296/2006</p>	
<p>Le componenti INCLUSE secondo la Corte dei conti, Sezione Autonomie - Delibera n. 13/2015/SEZAUT/INPR</p>	
<p>Le componenti da considerare per il monitoraggio dell'aggregato della spesa di personale ai sensi dell'art. 1 c. 557, l. 296/2006, sono le seguenti:</p> <ol style="list-style-type: none">1. retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;2. quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata nell'esercizio successivo (alla luce della nuova contabilità);3. spese per il proprio personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente;4. spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile;5. eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;6. spese sostenute dall'Ente per il personale, di altri Enti, in convenzione (ai sensi degli artt. 23, del CCNL 16/11/2022) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;7. spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del D.lgs. 267/2000;8. compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 d.lgs. 267/2000;9. compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 2 d.lgs. 267/2000;10. spese per il personale con contratti di formazione e lavoro;11. oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;12. spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di polizia municipale ed ai progetti di miglioramento alla circolazione stradale;13. IRAP;14. oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;15. somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando;	



16. spese per la formazione e per le missioni del personale.

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

Le componenti da escludere sono:

1. spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati;
2. quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata nell'esercizio successivo (principio contabile applicato alla contabilità finanziaria, Allegato A/2 al d.lgs.118/2011, punto 5.2 lettera a);
3. spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato, dalla Regione o dalla Provincia, per attività elettorale;
4. spese per la formazione e rimborsi per le missioni del personale;
5. spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
6. spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi gli aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione collettiva integrativa, ove previsto dai vigenti CCNL del comparto Funzioni locali);
7. spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo);
8. costo personale comandato presso altre amministrazioni (e da queste rimborsato);
9. spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada;
10. spese per incentivi al personale per progettazione;
11. spese per incentivi recupero ICI, IMU, TARI;
12. diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale;
13. spese per l'assunzione di personale ex dipendente dell'Amministrazione autonoma di Monopoli di Stato (legge 30 luglio 2010, n. 122, art. 9, comma 25);
14. spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Leggr.n° 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010);
15. Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanza n° 16/2012);
16. oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti;
17. Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (ad esclusione delle spese per le categorie protette che non sono soggette);
18. per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socioeconomiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-*quater*, d.l. n°90/2014);
19. assunzioni a tempo determinato a valere sulle risorse del PNRR (art. 1, comma 1 del DL. n° 80/2021);
20. assunzioni a tempo determinato finalizzate all'attuazione degli interventi del PNRR nei comuni fino a 5.000 abitanti a valere Fondo istituito presso il Ministero dell'Interno (art. 31-bis, commi 5 e 6, del D.L. n° 152/2021);
21. assunzioni a tempo indeterminato degli assistenti sociali finalizzate al raggiungimento dei LEP (art. 1, comma 801 della Legge n° 178/2020; art. 1 commi 734-735 della Legge n° 234/2021);
22. assunzioni a tempo determinato per il potenziamento dei servizi sociali (art. 1, comma 200 della Legge n° 205/2017);
23. assunzioni del personale educativo finalizzate al raggiungimento dei LEP (art. 1, comma 172 della Legge n° 234/2021);
24. stabilizzazione del personale ex-LSU/LPU (art. 1, comma 49 della Legge n° 160/2019; DPCM 28 dicembre 2020);
25. quote del trattamento economico del segretario comunale rimborsate al comune capofila dai comuni convenzionati (art. 3, comma 2 del DM Interno 21 ottobre 2020);
26. assunzioni di personale a tempo determinato per fare fronte ai maggiori oneri conseguenti agli incentivi per risparmio energetico (art. 1, comma 69, della Legge n° 178/2020). Si veda in proposito la delibera Corte conti, Sez. controllo per il Veneto, delibera 15 aprile 2021, n° 105;



Comune di Casaloldo

Provincia di Mantova

27. stabilizzazione del personale impiegato presso i comuni dei crateri sismici ai sensi dell'art. 57, comma 3, del D.L. n° 104/2020 a valere su risorse statali.

B2. Situazione dell'ente- Il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013

Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013, da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-*quater*, della Legge n°296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.l. n°90/2014, è pari a € **441.082,46**, come risulta da seguente prospetto:

Spesa di personale in valore assoluto al netto delle componenti escluse ai sensi art.1 comma 557 della Legge n°296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€425.905,89	€449.921,14	€447.420,35	€441.082,46



GLI STANZIAMENTI DI BILANCIO

In questa sede, in via previsionale per il triennio 2025/202,7 la spesa di personale si mantiene contenuta nel rispetto della media del triennio 2011-2013, come si evince dal seguente prospetto:

	Media triennio 2011/2013	Previsione 2025	Previsione 2026	Previsione 2027
Spese macroaggregato 1 - Redditi da lavoro dipendente	€441.082,46	€ 418.610,03	€ 418.181,60	€ 418.271,60
Spese macroaggregato 3 - Acquisto di beni e servizi		€ 430,32	€ 430,32	€ 430,32
Irap macroaggregato 2 - Imposte e tasse a carico dell'ente		€ 33.310,75	€ 32.158,99	€ 30.726,19
Spese macroaggregato 9 - Rimborsi personale in convenzione		0,00	0,00	0,00
Spese macroaggregato 4 - Trasferimenti ad altri enti per spese di personale		€ 42.672,03	€ 42.672,03	€ 42.672,03
Totale spese di personale (A)		€ 494.705,16	€ 493.012,62	€ 491.669,82
(-) Componenti escluse (B)		-€ 57.086,48	-€ 57.085,48	-€ 57.084,48
(-)*QUOTE DA FONDO PLURIENNALE VINCOLATO ANNO PRECEDENTE		-€ 34.695,03	-€ 33.003,49	-€ 31.661,69
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B ex art. 1, comma 557, legge n° 296/ 2006		€ 402.923,65	€ 402.923,65	€ 402.923,65

*I suddetti stanziamenti sono comprensivi delle somme presunte relative al trattamento accessorio del personale, per cui, in base al punto 5.2 lettera a) del principio contabile applicato alla contabilità finanziaria (Allegato A/2 al D.lgs. n°118/2011), le spese relative al trattamento accessorio e premiante, liquidate nell'esercizio successivo a quello cui si riferiscono, sono stanziati e impegnati in tale esercizio; trattandosi di spesa vincolata, le risorse destinate alla copertura di tale stanziamento acquistano la natura di entrate vincolate al finanziamento della spesa, con riferimento all'esercizio cui il trattamento si riferisce, destinando la quota riguardante la primalità e il trattamento accessorio da liquidare nell'esercizio successivo alla costituzione del fondo pluriennale vincolato, a copertura degli impegni destinati ad essere imputati all'esercizio successivo.



C) DOTAZIONE ORGANICA E PIANO ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

C1. Normativa

Preso atto che l'art. 22, comma 1, del D.lgs. n°75/2017 dispone: “1. Le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotte dall'articolo 4, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n° 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo.”;

Atteso che:

- ✓ con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;
- ✓ le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;
- ✓ le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una “spesa potenziale massima” affermano: “per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente”.

C2. Il valore finanziario della dotazione organica

Dato atto che, in ossequio all'art. 6, del D.lgs.n° 165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
- dovrà indicare, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del D.lgs. n°165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

Dato atto che, per la redazione dello schema riassuntivo di dimostrazione del rispetto del limite potenziale massimo di spesa della dotazione organica, nell'ottica di contemperare le disposizioni vigenti in materia di limiti per la gestione delle risorse umane degli enti locali e quanto suggerito dalle Linee di indirizzo, è stata redatta una tabella di riconciliazione che si basa sui seguenti criteri:

- 1) il prospetto di “dotazione organica” contiene le spese dei dipendenti in servizio, più quelle previste per le assunzioni. Tale spesa non è quella effettiva, ma quella teorica su base annua, ovvero a regime. I valori, peraltro, sono quelli dello stipendio tabellare e non tanto quelli di effettiva competenza. Si precisa che le progressioni orizzontali non vanno calcolate in sede di programmazione, in quanto già comprese nell'importo complessivo del fondo risorse decentrate;
- 2) trattandosi di un documento “programmatorio”, nella previsione del costo della dotazione organica, è necessaria la massima prudenza, conteggiando quindi, il valore più alto possibile per garantire sempre il rispetto dei limiti di spesa;



Come espressamente esplicitato dalle Linee Guida, il valore finanziario della dotazione organica, risulta così determinato:

- sulla base della spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato. In tale voce di spesa va indicata distintamente anche quella sostenuta per il personale in comando, o altro istituto analogo. Ciò in quanto trattasi di personale in servizio, sia pure non di ruolo, per il quale l'amministrazione sostiene l'onere del trattamento economico nei termini previsti dalla normativa vigente. La spesa del personale in part-time è da considerare in termini di percentuale di prestazione lavorativa solo se il tempo parziale deriva da assunzione ab origine. Nel caso in cui derivi da trasformazione del rapporto va indicata sia la spesa effettivamente sostenuta sia quella espandibile in relazione all'eventualità di un ritorno al tempo pieno (*per evitare il reale congelamento di queste cifre si ritiene di conteggiare le possibili riespansioni da tempo parziale a tempo pieno su situazioni reali di richiesta o di concreta ipotesi*);
- sulla base dei possibili costi futuri da sostenere per il personale assegnato in mobilità temporanea presso altre amministrazioni (in uscita) per valutare gli effetti in caso di rientro;
- con riferimento alle diverse tipologie di lavoro flessibile, nel rispetto della disciplina ordinamentale prevista dagli articoli 7 e 36 del D.lgs. n°165/2001, nonché le limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28, del D.l. n°78/2010 e dall'art. 14, del D.l. n°66/2014. I rapporti di lavoro flessibile vanno rappresentati in quanto incidono sulla spesa di personale;
- con riferimento ai risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, relativi all'anno precedente, nel rispetto dell'articolo 14, comma 7, del D.l. n°95/2012 (o delle altre norme sul turn-over come quelle per gli enti locali);
- in ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenuto conto, ove previsti, degli ulteriori limiti connessi a tale facoltà con particolare riferimento ad eventuali tetti di spesa del personale;
- devono essere conteggiate le spese connesse ad eventuali procedure di mobilità, nel rispetto del D.P.C.M. 20 dicembre 2014, anche con riferimento all'utilizzo della mobilità temporanea (acquisizione di personale in comando, fuori ruolo o analoghi istituti).

Quantificato il costo effettivo a regime della dotazione organica sulla base degli elementi sopra riportati, è necessario procedere al "raccordo" o "conciliazione" con la norma sul contenimento della spesa di personale, dando evidenza che al **costo annuo potenziale della dotazione organica:**

- vanno aggiunte le spese di personale non già conteggiate nel prospetto della dotazione (ad esempio: fondo del trattamento accessorio, posizioni organizzative, lavoro straordinario, spese per convenzioni in entrata);
- vanno tolte le spese di personale non rilevanti (rimborsi da altre amministrazioni, rimborsi da Stato o da altri per elezioni, spesa dei disabili per quota obbligatoria, quote per rinnovi contrattuali, ecc. ecc.);

La somma algebrica delle sopraccitate componenti non deve mai superare la media 2011/2013 delle spese di personale **ex art 1, comma 557, della Legge n°296/2006.**

Nella pagina successiva si riporta la tabella di raccordo tra la spesa potenziale della pianta organica ed il limite massimo di spesa di personale degli anni 2011/2013 ex art 1, comma 557, della Legge n°296/2006.



Comune di Casaloldo

Provincia di Mantova

Allegato al piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027

TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA COME INDICATO DALLA LINEE DI INDIRIZZO PUBBLICATE SULLA GAZZETTA UFFICIALE 27/07/2018

LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013-
ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006

441.082,46 €

DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE

ANNO 2025-2027

	PROFILO PROFESSIONALE	F.T./P.T.	COSTO TABELL (COMPRESA IVC AGGIORNATA)	N. POSTI coperti	STIP.TAB. person. in servizio	previsione cessazioni	posti da ricoprire	spesa assunz	TOT. (in serv - cess + ass)
Pers. in serv. a T.I. compresi comandi/ distacchi	Istruttore (ex cat C5) segreteria	100%	€ 27.802,58	1	€ 27.802,58	0	0	0	€ 27.802,58
	Funzionario (ex cat. D2) tecnico	100%	€ 28.148,64	1	€ 28.148,64	0	0	0	€ 28.148,64
	Operatore esperto (ex cat B4 DA B3) a	100%	€ 23.532,26	1	€ 23.532,26	0	0	0	€ 23.532,26
	Operatore esperto (ex cat B3) aut	100%	€ 23.214,35	1	€ 23.214,35	0	0	0	€ 23.214,35
	Funzionario (ex cat. D2) demog	100%	€ 28.235,74	1	€ 28.235,74	0	0	0	€ 28.235,74
	Funzionario (ex cat. D2) rag	100%	€ 28.148,64	1	€ 28.148,64	0	0	0	€ 28.148,64
	Istruttore (ex cat C2) rag	100%	€ 25.333,40	1	€ 25.333,40	0	0	0	€ 25.333,40
	Istruttore (ex cat C1) demo	100%	€ 24.774,03	1	€ 24.774,03	0	0	0	€ 24.774,03
Istruttore (ex cat C1) pol. Loc	100%	€ 26.084,91	1	€ 26.084,91	0	0	0	€ 26.084,91	
			€ 235.274,54	9	€ 235.274,54	0	0	€ 0,00	€ 235.274,54

ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE

(i dati di dettaglio sono contenuti nella tabella che riassume le spese di personale - art. 1 c. 562 l. 296/2006)

spese stimate

riespansione part-time	- €
comandi	- €
assunzioni T.D.	- €
assunzioni interinali	- €
COSTO LAVORO FLESSIBILE (compresi oneri riflessi)	12.228,68 €
fondo trattamento accessorio (ESCLUSI INDENNITA' DI COMPARTO E PROGRESSIONI)	16.151,66 €
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO ELEVATE QUALIFICAZIONI	37.003,84 €
retr risultato segretario	1.431,80 €
fondo straordinario	760,10 €
assegni nucleo famigliare	- €
COSTO STRAORDINARIO ELETTORALE +oneri riflessi	5.530,00 €
COSTO FONDO PERSEO	650,00 €
COSTO DIRITTI DI ROGITO (COMPENSO AL SEGRETARIO +oneri riflessi)	2.381,40 €
Buoni pasto	- €
Missioni	430,32 €
RITENUTE INPS (EXCPDEL)	69.135,71 €
RITENUTE INPS (INADEL TFS)	4.044,08 €
RITENUTE INPS (INADEL TFR)	5.999,42 €
RITENUTE INAIL	1.800,00 €
RITENUTE IRAP	24.516,55 €
COSTO SEGRETERIA CONVENZIONATA (COMPRESA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE A CARICO DELLA CONVENZIONE)	42.672,03 €
ALTRI ONERI	- €
COSTO TOTALE ALTRES SPESE	224.735,59 €
TOTALE COSTO SPESE DI PERSONALE LORDO	460.010,14 €
DIFFERENZIALE DA RINNOVI CONTRATTUALI DIPENDENTI	- 31.758,75 €
DIFFERENZIALE DA RINNOVI CONTRATTUALI SEGRETARIO COMUNALE	- 14.357,27 €
COSTO INCREMENTO INDENNITA' DI VACANZA CONTRATTUALE 2025	- 2.023,23 €
COSTO STRAORDINARIO ELETTORALE	- 5.530,00 €
COSTO DIRITTI DI SEGRETERIA	- 2.381,40 €
EMOLUMENTI DELLA COMPONENTI DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA ESCLUSE DAL COMPUTO (COMPRESI ONERI RIFLESSI)	- 1.035,84 €
TOTALE COSTO SPESE DI PERSONALE NETTO	402.923,65 €



C3. PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2024-2026

La programmazione che segue è scaturita dal confronto tra le necessità evidenziate dai Responsabili di servizio e della Giunta comunale, che hanno svolto una attenta ed approfondita analisi sulle necessità dell'Ente finalizzate al miglioramento delle performance a livello di raggiungimento degli obiettivi della direzione politica, con particolare riferimento a quelli riportati nel programma di mandato del Sindaco e per ogni singolo anno di riferimento nel DUP 2025/2027.

Si ribadisce che attualmente non sussistono posti vacanti in pianta organica e che per il triennio 2025/2027 non sono state previste nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato.

• ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 2025/2027

Anno 2025			
Area professionale	Settore	Copertura finanziaria (RETRIBUZIONE LORDA +ONERI RIFLESSI)	modalità di reclutamento
<u>NEGATIVO</u>			
Si garantirà, compatibilmente con le norme in materia di spesa di personale e di assunzioni, il turn- over del personale che dovesse cessare.			
Anno 2026			
Area professionale	Settore	Copertura finanziaria (RETRIBUZIONE LORDA +ONERI RIFLESSI)	modalità di reclutamento
<u>NEGATIVO</u>			
Si garantirà, compatibilmente con le norme in materia di spesa di personale e di assunzioni, il turn-over del personale che dovesse cessare.			
Anno 2027			
Area professionale	Settore	Copertura finanziaria (RETRIBUZIONE LORDA +ONERI RIFLESSI)	modalità di reclutamento
<u>NEGATIVO</u>			
Si garantirà, compatibilmente con le norme in materia di spesa di personale e di assunzioni, il turn- over del personale che dovesse cessare.			

Si dà atto che la programmazione di cui sopra è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2025/2027 e avviene nel rispetto dei vincoli e delle facoltà assunzionali vigenti.



C4. LA VERIFICA DELLE ECCELENZE DI PERSONALE

Visto l'art. 33 del D.lgs.n°165/2001, come modificato dall'art.16, comma 1, della Legge n°183/2011 (Legge di Stabilità 2012), che dispone: "1. *Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare. (da 4 a 8 omissis)";*

Evidenziato che tale ricognizione costituisce atto obbligatorio in assenza del quale non è possibile effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro di qualunque tipologia di contratto a pena di nullità degli atti posti in essere;

Ricordato che al 1° aprile 2023 è entrato in vigore il nuovo sistema di classificazione del personale, articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali e sono denominate, rispettivamente:

- ✓ Area degli Operatori
- ✓ Area degli Operatori esperti
- ✓ Area degli Istruttori
- ✓ Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione;

Preso atto della vigente dotazione organica del personale dell'Ente, qui suddivisa nelle seguenti aree:

Area	Part Time	Tempo Pieno	Di cui vacanti	Elevate qualificazioni	Totale
Istruttori	0	4	0	Di cui Responsabili di Settore con incarico di EQ	0
Operatori esperti	0	2	0		0
Funzionari	0	3	0		3
totale	0	9	0	totale	3

La dotazione organica al 01/01/2025 è costituita da n° 9 posti, tutti full time. Non sussistono posti vacanti

L'attività dell'Ente è articolata sulle seguenti sedi:

- Palazzo Municipale in via Roma 8;
- Magazzino operai comunali: via Montegrappa 12;

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



D)

PROCEDURE DI STABILIZZAZIONE

D1. Situazione dell'ente

Sulla base delle verifiche compiute dal Servizio Personale, risulta che non è presente personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2, dell'art. 20, d.lgs. n°75/201.

E) PROGRESSIONI TRA LE AREE NEL TRIENNIO 2025/2027

PROGRESSIONI IN DEROGA EX ART 13 COMMI 6 E SEGUENTI DEL CCNL 2019/2021 FINANZIATE MEDIANTE L'UTILIZZO DELLE RISORSE DETERMINATE AI SENSI DELL'ART.1, COMMA 612, DELLA L. N. 234 DEL 30.12.2021

La normativa vigente prevede che le amministrazioni che riescono ad effettuare le “progressioni in deroga” utilizzando in toto le risorse previste dall'art. 13, comma 8, del CCNL 2019/2021 (“in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL”), **non devono preoccuparsi di riservare il 50% dei posti all'accesso dall'esterno**. Se invece vogliono effettuare le progressioni in deroga, utilizzando **anche** (in aggiunta quindi allo 0,55% del monte salari 2018) le ordinarie risorse destinate alle assunzioni, dovranno in tal caso (e solo in tal caso) garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno (ossia almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse”).

MONTE SALARI 2018	€ 295.281,56
--------------------------	--------------

= € 295.281,56 *0,55% Monte salari anni 2018 =1.624,05

Sulla base della programmazione di cui al presente piano, si dà atto che questo Ente, **non intende ricorrere all'istituto delle progressioni in deroga.**



F) LAVORO FLESSIBILE

F1. Normativa

Richiamato l'art. 36, comma 2 del D.lgs. n°165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.lgs. n°75/2017, nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

Richiamato l'art. 60 del CCNL Funzioni locali del 16/11/2022;

Dato atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- i contratti di lavoro a tempo determinato (del D.Lgs. 6 settembre 2001, n° 368);
- le convenzioni per il reclutamento temporaneo:
 - o di personale dipendente presso altra amministrazione ex art. 23 del CCNL 16/11/2022;
 - o di personale dipendente presso altra amministrazione ex art. 1, comma 557, della Legge n°311/2004 se utilizzato "a scavalco d'ecceденza", ossia oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale;
- i contratti di lavoro autonomo nella forma della collaborazione coordinata e continuativa (ex art. 7, comma 6 del D.lgs. n° 165/2001);
- i contratti di formazione e lavoro (art. 3 del D.l. n°726/1984 convertito con modificazioni nella Legge n°863/1984, art. 16, del D.l. n° 299/1994, convertito con modificazioni nella Legge 451/1994, n° 451);
- i rapporti formativi: tirocini formativi e di orientamento (art. 18 della Legge n° 196/1997);
- i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n° 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;
- i contratti di inserimento lavorativo (ex D.lgs. n°276/2003);
- gli accordi di utilizzazione di lavoratori socialmente utili (art. 36, comma 4 del D.lgs. n° 165/2001).

Atteso poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, somministrazione lavoro e ulteriori tipologie), l'art. 11, comma 4-bis, del D.l. n°90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";

Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.";

Richiamato il vigente art. 9, comma 28, del D.l. n°78/2010, convertito con modificazioni dalla legge n°122/2010, come modificato dall'art. 11, comma 4-bis, del D.l. n°90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Vista la deliberazione n° 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui "Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio



Comune di Casaloldo

Provincia di Mantova

2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni";

Preso atto pertanto che le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n° 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006;

F2. PREVISIONE ASSUNZIONI LAVORO FLESSIBILE

L' Ente nel 2009 ha sostenuto spese per personale con contratto di lavoro flessibile per € 26.179,73, il quale costituisce il limite massimo di spesa annuale per il reclutamento di personale con tali tipologie contrattuali, come illustrato nel seguente prospetto:

RIFERIMENTO	TIPOLOGIA	SPESA 2009	TOTALE DEL PERIODO
art. 9, c. 28 1°periodo	assunzioni a tempo determinato	€ 16.070,57	€ 26.179,73
	convenzioni	€ 0,00	
	collaborazioni e continuative	€ 10.109,16	
art. 9, c. 28 2°periodo	contratti di formazione lavoro,	€ 0,00	€0,00
	altri rapporti formativi	€ 0,00	
	somministrazione di lavoro	€ 00,00	
	Voucher-buoni lavoro	€ 0,00	
Totale complessivo			€ 26.179,73

Si sottolinea che il comune di Casaloldo, per il triennio 2025/2027, ha previsto il reclutamento temporaneo di un funzionario (ex cat. D) dipendente presso altra amministrazione (ex art. 1, comma 557 della Legge n°311/2004), la cui attività lavorativa dovrà svolgersi al di fuori dell'ordinario orario di lavoro, con l'attribuzione di incarico di Responsabile di EQ, ai sensi dell'art. 23, comma 7, del CCNL 16/11/2022, presso il settore di Polizia locale. La finalità del precitato reclutamento è la riorganizzazione e potenziamento del Servizio di Polizia locale, in prospettiva di un prossimo convenzionamento, tra più comuni, per la gestione ottimale del medesimo.

SPESA LAVORO FLESSIBILE ANNO 2025		
Area Professionale e settore	Modalità di reclutamento	copertura (RETRIBUZIONE LORDA +ONERI RIFLESSI)
Funzionario- settore Polizia locale con attribuzione di incarico di E.Q.	Reclutamento temporaneo di personale dipendente presso altra amministrazione ex art. 1, comma 557, della Legge n°311/2004, da svolgersi al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.	Retribuzione lorda del periodo € 8.914,33 Oneri riflessi € 3.314,35
TOTALE SPESA 2025		€ 12.228,68



Comune di Casaloldo

Provincia di Mantova

SPESA LAVORO FLESSIBILE ANNO 2026		
Area Professionale e settore	Modalità di reclutamento	copertura (RETRIBUZIONE LORDA +ONERI RIFLESSI)
Funzionario- settore Polizia locale con attribuzione di incarico di E.Q.	Reclutamento temporaneo di personale dipendente presso altra amministrazione ex art. 1, comma 557, della Legge n°311/2004, da svolgersi al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.	Retribuzione lorda del periodo € 8.914,33 Oneri riflessi € 3.314,35
TOTALE SPESA 2026		€ 12.228,68
SPESA LAVORO FLESSIBILE ANNO 2027		
Area Professionale e settore	Modalità di reclutamento	copertura (RETRIBUZIONE LORDA +ONERI RIFLESSI)
Funzionario- settore Polizia locale con attribuzione di incarico di E.Q.	Reclutamento temporaneo di personale dipendente presso altra amministrazione ex art. 1, comma 557, della Legge n°311/2004, da svolgersi al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.	Retribuzione lorda del periodo € 8.914,33 Oneri riflessi € 3.314,35
TOTALE SPESA 2027		€ 12.228,68

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

Si dà atto che l'amministrazione intende autorizzare, per il triennio 2025/2027, ulteriori eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n°78/2010, nonché delle altre disposizioni in tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile, con particolare riferimento al rispetto del tetto insuperabile delle spese di personale;

CONCLUSIONI

Il comune di Casaloldo ha inserito le risultanze delle verifiche effettuate come sopra illustrate nella sezione 3.3, di cui la presente relazione costituisce allegato.

Le assunzioni programmate saranno effettuate nel rispetto dei vigenti vincoli normativi in materia, mantenendo la spesa di personale entro la soglia consentita dall'art. 33, comma 2, del D.L. n° 34/2019, e nei limiti della spesa media del triennio 2011-2013, nonché nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

Casaloldo 13/01/2025

Il responsabile del servizio Ragioneria
(Ghidoni rag. Emanuela)