

art.6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni in Legge 6 agosto 2021, n. 113

art. 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022

PIANO INTEGRATO

DI

ATTIVITA'

E

ORGANIZZAZIONE

2025-2027

PIAO

COMUNE DI CASTELSARACENO



SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione

3.4 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione 3.4 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

PIANO DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

PIANO DELLE ASSUNZIONI

E-GOVERNANCE

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE: PRINCIPI ISPIRATORI

La programmazione del fabbisogno di personale per le pubbliche amministrazioni è regolata da numerose disposizioni normative, sia organizzative che finanziarie.

Nel corso degli ultimi anni, la legislazione di riferimento ha raggiunto un livello di stratificazione e complessità tale da prevedere, necessariamente, una serie di verifiche preliminari propedeutiche all'approvazione del piano, occorrenti al raggiungimento dei propri fini istituzionali, con il solo limite del rispetto dei vincoli di spesa e di finanza pubblica.

L'organizzazione degli Uffici deve essere ispirata al rispetto delle seguenti finalità dettate dalla normativa:

- ♦ dare applicazione ai vincoli di cui all'articolo 1 del D.Lgs. n. 165/2001: *accrescere l'efficienza delle P.A., razionalizzarne i costi e realizzare la migliore utilizzazione del personale pubblico, garantendo, nel contempo, pari opportunità, tutela rispetto a forme di discriminazione ed assicurando la formazione e lo sviluppo professionale;*
- ♦ essere conforme al piano triennale dei fabbisogni di personale;
- ♦ essere contenuta nei documenti previsti dall'ordinamento dell'ente;
- ♦ ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili per il perseguimento di *obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;*
- ♦ garantire l'ottimale distribuzione delle risorse umane;
- ♦ essere coerente con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance;
- ♦ essere coerente con le linee di indirizzo del Dipartimento della Funzione Pubblica emanate il 08.05.2018;
- ♦ dare corso all'individuazione delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano;
- ♦ tenere conto delle *risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali* dell'ente;
- ♦ essere preceduta dalla informazione ai soggetti sindacali, in base alle disposizioni del contratto collettivo vigente.

Lo strumento della programmazione triennale del fabbisogno è indispensabile per una corretta pianificazione delle politiche del personale e del reclutamento di nuove risorse.

L'adozione del Piano costituisce un preciso obbligo normativo finalizzato alle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse *per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio*, oltre a rappresentare il presupposto per le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento.

L'assetto organizzativo delle Pubbliche Amministrazioni viene affidato a un piano del fabbisogno non più collegato alla dotazione organica, bensì alla necessità effettiva di acquisizione di personale.

Il nuovo sistema prevede che ogni singola Amministrazione adotti un *Piano triennale dei fabbisogni di personale* coerente con la pianificazione pluriennale delle attività e delle performance.

Viene dunque affidata a ogni singola Amministrazione l'individuazione concreta ed *in progress* delle professionalità occorrenti al raggiungimento dei propri fini istituzionali, con il solo limite del rispetto dei vincoli di spesa e di finanza pubblica.

VINCOLI POSTI ALLA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE: I RIFERIMENTI NORMATIVI

Gli Enti locali applicano ormai da oltre un decennio una severa disciplina vincolistica in materia di spesa per il personale e limitazioni al turn-over.

La capacità per gli amministratori locali di gestire efficaci politiche per il personale è stata fortemente compressa dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l'autonomia organizzativa.

Tutto questo ha determinato nel giro di pochi anni:

- ♦ una drastica diminuzione del numero di dipendenti pubblici impiegati nel comparto;
- ♦ una riduzione del valore medio delle retribuzioni individuali del personale comunale;
- ♦ un notevole incremento dell'età media del personale.

I riferimenti normativi del presente documento sono i seguenti:

Il **D.Lgs. 30.03.2001, n. 165**, e sue ss.mm.ii., ed in particolare:

- ♦ l'art. 2, comma 1, secondo cui le amministrazioni pubbliche determinano le dotazioni organiche complessive;
- ♦ l'art. 6, commi 1, 2, 3 e 4, secondo cui 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 ai sensi dell'art. 6-ter;

L'art. 34, comma 1, della L. 27.12.2002, n. 289, in base al quale le amministrazioni pubbliche provvedono alla rideterminazione delle dotazioni organiche sulla base dei principi di cui all'art. 1, comma 1, del predetto decreto:

- ♦ accrescere l'efficienza delle amministrazioni in relazione a quella dei corrispondenti uffici e servizi dei Paesi dell'Unione Europea, anche mediante il coordinato sviluppo di sistemi informativi pubblici;
- ♦ razionalizzare il costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, diretta e indiretta, entro i vincoli di finanza pubblica;
- ♦ realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;

L'art. 91, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, in base al quale gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

Per il **Comune di Castelsaraceno** occorre prendere a riferimento la sotto riportata **normativa vincolistica**:

- ♦ **l'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296**, i quali contengono la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti a patto di stabilità fino al 2015, prevedendo che:
ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti "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: (...) 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 organico; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali" (comma 557);
costituiscono spese di personale anche quelle "sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 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" (comma 557-bis);
in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione (comma 557-ter);
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** (comma 557-quater);
- ♦ **l'art. 1, comma 762, della legge 28.12.2015, n. 208**, il quale stabilisce che le norme finalizzate al contenimento della spesa di personale, che fanno riferimento al patto di stabilità interno si intendono riferite agli obiettivi di finanza pubblica recati dai commi da 707 a 734, restando ferme le disposizioni di cui all'art. 1, comma 562, della legge 296/2006 e le altre disposizioni in materia di spesa del personale riferite agli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno.
- ♦ **l'art. 33, comma 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34**, il quale dispone:
"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 predetto valore soglia. 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 di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."
- ♦ **il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – Ministro della Pubblica Amministrazione** di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro dell'Interno 17 marzo 2020, recante *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni"*, pubblicato il 27 aprile 2020 in Gazzetta Ufficiale n. 108, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni nella Legge n. 58/2019, cosiddetto *"Decreto Crescita"*.

A seguito della novella legislativa introdotta dal D.L.gs. n. 75/2017, la dotazione organica deve essere pari al costo a regime dei dipendenti in servizio, a cui aggiungere il costo del personale assumibile, ovvero quello che si prevede di assumere nel piano triennale dei fabbisogni, da realizzarsi sulla base delle effettive capacità assunzionali realmente esistenti.

Viene così ribadito il concetto che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale devono essere previsti nella concezione di massima dinamicità e, pertanto, modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale.

Vanno valutati i profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, del D.L.gs. n. 165/2001, tenuto conto del contingente di personale in servizio e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale.

Il nuovo sistema della capacità assunzionale previsto dall'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito in legge n. 58/2019, è in vigore dal 20.04.2020.

Il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – Ministro della Pubblica Amministrazione 17.03.2020 serve a individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale riferita all'anno 2019, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, al netto dell'Irap, 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 2019, 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.

Al suddetto Decreto ha fatto seguito la Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica del 13.05.2020, pubblicata in G.U. n. 226 del 11.09.2020, avente ad oggetto: *“Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni”*.

Possono rilevarsi tre differenti situazioni:

- ♦ I Comuni che si collocano al di sotto del primo *valore soglia* potranno far crescere la spesa negli anni fino al raggiungimento del limite previsto nel Decreto.
- ♦ I Comuni che invece presentano un rapporto eccedente il *valore-soglia*, dunque superiore, devono avviare un percorso di graduale riduzione del rapporto fino a rientrare nei valori previsti nel Decreto entro il 2025.
- ♦ I Comuni il cui rapporto sia compreso tra i 2 *valori-soglia* precedentemente indicati non potranno aumentare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto rispetto a approvato.

Sono intervenuti di recente due provvedimenti ministeriali, adottati in attuazione del D.L.gs. n. 75/2017, relativi alla predisposizione dei fabbisogni di personale da parte delle pubbliche amministrazioni e allo svolgimento di procedure concorsuali. Nello specifico, sono le seguenti:

A) Le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale

Le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche sono state pubblicate sul sito del Dipartimento per la funzione pubblica il 9 maggio 2017. Le linee di indirizzo sono state oggetto di intesa in Conferenza unificata.

Le linee di indirizzo non hanno natura regolamentare, ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e altre norme specifiche vigenti.

Le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA sono state emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, che impongono a tutte le PA, compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare la precedente formulazione della dotazione organica, ed in particolare:

- ♦ Il piano triennale dei piani dei fabbisogni di personale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del medesimo, 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 (*art. 6 comma 2, D.Lgs. 165/2001*);
- ♦ In sede di definizione del piano triennale dei piani dei fabbisogni di personale, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la

neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente (*art. 6, comma 3*);

- ◆ Nel piano triennale dei piani dei fabbisogni di personale la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del D.L.gs. n. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge (*precisazione del decreto 8 maggio 2018*).

La novità di maggior rilievo contenuta nel documento ministeriale è costituita dal superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore, che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate.

Secondo l'impostazione definita dal D.L.gs. 75/2017, la *nuova* dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una *dotazione di spesa potenziale massima* per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale.

Con riferimento alle Regioni e agli Enti locali le linee di indirizzo chiariscono espressamente che l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello definito dalla normativa vigente.

Per i Comuni, le Città metropolitane e le Unioni conservano quindi efficacia le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

Le disposizioni contenute nelle linee di indirizzo ministeriali non introducono un nuovo tetto di spesa.

Un altro aspetto di rilievo chiarito nelle linee di indirizzo riguarda i termini temporali di decorrenza delle sanzioni previste dall'art. 6, comma 6, del D.L.gs. n. 165/2001, come modificato dal D.L.gs. n. 75/2017 ("*Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale*").

Al riguardo l'art. 22, comma 1, del citato D.L.gs. n. 75/2017, ha previsto che:

"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".

B. Le linee guida per lo svolgimento dei concorsi per il reclutamento del personale

In attuazione del D.Lgs. n. 75/2017 il ministro per la Semplificazione e la PA ha emanato la direttiva n. 3 del 24 aprile 2018 concernente le linee guida per lo svolgimento dei concorsi per il reclutamento del personale. Il provvedimento è stato oggetto di accordo in sede di Conferenza unificata.

L'obiettivo delle linee guida è assicurare il reclutamento delle migliori professionalità per le esigenze delle amministrazioni.

Un punto qualificante della direttiva riguarda la centralizzazione delle procedure concorsuali attraverso lo strumento del concorso unico previsto dall'art. 4 del D.L. n. 101/2013.

Le linee guida ribadiscono che l'adesione da parte degli Enti locali alle procedure centralizzate è facoltativa.

Altri contenuti di rilievo delle linee guida riguardano, in sintesi:

- ◆ la più efficace finalizzazione dei requisiti di ammissione ai concorsi;
- ◆ la definizione di criteri ragionevoli di preselezione;
- ◆ l'omogeneità tra prove di esame e profili messi a concorso;
- ◆ l'ottimale composizione delle commissioni di concorso;
- ◆ la facoltà di limitare il numero degli idonei in graduatoria finale;
- ◆ lo sviluppo di un portale del reclutamento, senza obblighi di comunicazione aggiuntivi per gli Enti locali.

L'impegno dell'ANCI prosegue nella direzione della semplificazione normativa, della riduzione dei meri oneri procedurali, che saturano gli uffici di adempimenti inutili e ripetitivi, del giusto equilibrio tra la basilare esigenza di garantire i saldi di finanza pubblica e l'autonomia organizzativa dei Comuni, altrettanto fondamentale, tenuto conto del loro ruolo di istituzioni di vicinanza e di servizio.

È stato chiarito che l'art. 1, comma 228, della legge 208/2015, con l'espressione *spesa relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente* si riferisce alla spesa sostenuta per la cessazione del dipendente, che costituisce quindi il limite che l'ente deve rispettare, e non contiene invece il divieto di assumere un profilo professionale diverso rispetto a quello cessato.

Infatti, la norma intende porre un limite finanziario alle assunzioni derivanti dalle cessazioni dei vari rapporti di lavoro rappresentato dalla spesa affrontata per i dipendenti non più in servizio, e perciò la norma è indifferente alla categoria cui il dipendente che verrà assunto appartiene, sempre che l'assunzione sia contenuta nel limite di spesa che la cessazione dal servizio ha comportato.

Una diversa lettura della disposizione legislativa impedirebbe alle amministrazioni di variare la propria dotazione organica, ovvero la programmazione delle assunzioni in una diversa declinazione dei vari profili professionali rispetto a quelli cessati, che invece la P.A. è libera di determinare purché nel rispetto dei vincoli finanziari che l'ente è tenuto a rispettare (*vedi Delibera Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia n. 237/PAR/2018 del 11.09.2018*).

C. Il Decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, coordinato con la legge di conversione 21 giugno 2023, n. 74, recante: «Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche»

Il Decreto PA 2023 ha introdotto svariate novità in materia di assunzioni presso gli Enti Pubblici:

- ◆ **Stop alle prove orali:** fino al **31 dicembre 2026** i bandi di concorso possono prevedere, per profili non apicali come i funzionari o gli assistenti, **unicamente la prova scritta** come modalità di valutazione. Ciò significa che potranno essere indetti concorsi senza l'inclusione di una prova orale fino alla fine del 2026. Tuttavia, è importante sottolineare che questa regola si applica esclusivamente al reclutamento di profili non apicali e non rappresenta un obbligo. L'amministrazione responsabile del concorso avrà la **facoltà di decidere** se includere o meno una prova orale, in base alle proprie determinazioni.
- ◆ **Le novità sugli idonei:** il Decreto introduce nuove disposizioni per i candidati idonei nei concorsi pubblici. Secondo la norma, saranno considerati idonei i candidati che si collocano entro il 20% dei posti successivi all'ultimo nella graduatoria finale. In caso di rinuncia o dimissioni entro 6 mesi dall'assunzione, l'Amministrazione potrà procedere allo scorrimento della graduatoria. Questa regola fa parte della riforma generale dei concorsi pubblici, che mira a ridurre i tempi per l'assunzione del personale da sei mesi dalla pubblicazione del bando. Il Decreto Taglia Idonei non riguarda tutti i concorsi pubblici. Esistono, infatti, procedure concorsuali le cui graduatorie seguono il normale iter, ossia restano attive fino alla scadenza prevista. Ecco le procedure escluse dal Decreto Taglia Idonei:
 - a) Concorsi presso Regioni, Province ed Enti locali con meno di 20 posti;
 - b) Concorsi banditi dai Piccoli Comuni (ossia con popolazione inferiore a 3.000 abitanti);
 - c) Concorsi per assunzioni a tempo determinato
 - d) Concorsi per il personale sanitario e socio-sanitario, educativo e scolastico
 - e) Procedure rivolte a ricercatori e personale accademico
 - f) Assunzioni del personale in regime di diritto pubblico
- ◆ **Disposizione a favore dei volontari del servizio civile:** l'articolo 1, comma 9-bis del testo convertito in Legge prevede una disposizione a favore degli operatori volontari che hanno completato il servizio civile universale senza demerito. Essi avranno una **riserva di posti pari al 15% nelle assunzioni di personale non dirigenziale** presso le pubbliche amministrazioni. La stessa disposizione si applica anche alle assunzioni presso le aziende speciali e le istituzioni strumentali degli Enti locali.
- ◆ **Incentivi per i giovani assunti nella PA:** l'articolo 3-ter del Decreto PA stabilisce che determinate Pubbliche Amministrazioni, fino al 31 dicembre 2026, possono assumere giovani laureati con un contratto di apprendistato o studenti di età inferiore a 24 anni con un contratto di formazione e lavoro, entrambi da inquadrare nell'area funzionari. Queste assunzioni sono limitate al **10% delle facoltà assunzionali di ciascuna Amministrazione**. Inoltre, nelle facoltà assunzionali di ogni Amministrazione, è prevista la possibilità che, al termine dei suddetti contratti, il rapporto di lavoro si trasformi in un contratto a tempo indeterminato. Tale trasformazione è subordinata al possesso dei requisiti per l'accesso al pubblico impiego e alla valutazione positiva del servizio svolto durante il periodo contrattuale.
- ◆ **Le novità sulle categorie protette:** il Decreto PA, all'articolo 1, comma 14-septies, prevede la possibilità per il settore pubblico e privato di identificare, oltre alla quota già riservata dalla normativa vigente per l'assunzione obbligatoria di soggetti appartenenti alle categorie protette, **ulteriori riserve**. Queste riserve aggiuntive si applicano ai gruppi di persone con disabilità che riscontrano una maggiore difficoltà di inserimento nel mondo del lavoro. L'obiettivo è favorire e **facilitare l'inclusione lavorativa** di tali categorie protette attraverso misure aggiuntive di riserva.
- ◆ **Utilizzo personale oltre PA:** il Decreto aumenta la soglia demografica da 5.000 a 15.000 abitanti entro la quale i Comuni possono **beneficiare dell'impiego a tempo pieno di dipendenti provenienti da altre Pubbliche Amministrazioni**, purché autorizzati dall'Amministrazione di provenienza.

D. Il DPR 16.06.2023, n. 82, recante Norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi

Il D.P.R. 16 giugno 2023, n. 82 (GU n.150 del 29-6-2023), ha modificato la normativa sulle modalità di accesso ai pubblici impieghi, dettando la disciplina regolamentare che le amministrazioni sono tenute ad applicare nell'espletamento delle procedure concorsuali e di assunzione, anche nell'intento di adeguare la disciplina in materia di concorsi pubblici alle riforme introdotte in materia di pubblico impiego dal D.L. 30 aprile 2022, n. 36.

E. Personale P.A.: definiti i rapporti medi dipendenti-popolazione per gli Enti dissestati

È stato pubblicato sul sito del Ministero dell'Interno il Dm. Interno 18 novembre 2020, recante *"Individuazione dei rapporti medi 'dipendenti/popolazione' validi per gli Enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2020-2022"*. Allo stato non risulta adottato il provvedimento per il triennio 2023.2025. L'art. 263 del Dlgs. n. 267/00 (Tuel) dispone che, ogni 3 anni, il Ministro dell'Interno individui con proprio Decreto la media nazionale per classe demografica della consistenza delle dotazioni organiche per gli Enti Locali ed i rapporti medi *"dipendenti/popolazione"* per classe demografica, validi per gli Enti in

condizioni di dissesto finanziario, ai fini delle verifiche previste dall'art. 259, comma 6, del Tuel, per l'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato. L'art. 1 del Decreto in commento individua i rapporti medi per gli Enti che hanno dichiarato il dissesto finanziario, ai sensi degli artt. 244 e seguenti, del Tuel, e per quelli che hanno fatto ricorso alla "procedura di riequilibrio finanziario pluriennale" di cui all'art. 243-bis. Il Comune di Castelsaraceno non è in condizioni di dissesto finanziario, ma assume comunque a riferimento il DM in esame ai fini della sua programmazione.

VINCOLI POSTI ALLA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE: LE VERIFICHE PRELIMINARI

A) Il Comune di Castelsaraceno è **in regola con gli adempimenti preliminari necessari per poter procedere alle assunzioni di personale**, fissate dalla vigente normativa, così come segue:

- ha conseguito il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali dal 2017;
- ha approvato il Piano azioni positive 2025/2027 quale Sottosezione di programmazione 3.3 Piano azioni positive del *Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 del Comune di Castelsaraceno*;
- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti, e non vi sono mancate certificazioni di un credito nei confronti delle P.A.;
- non sussistono le condizioni dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto dell'Ente, ai sensi dell'art. 243 D.Lgs 267/2000, per effetto delle risultanze del rendiconto della gestione per l'E.F. 2023, approvato con la deliberazione di Consiglio Comunale n. 20 del 27/05/2024, esecutiva ai sensi di legge;
- ha approvato il Piano degli obiettivi e delle performance quale Sottosezione di programmazione 2.2 Performance del *Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 del Comune di Castelsaraceno*;
- ha approvato il PEG per l'anno 2025, con la Deliberazione di Giunta Comunale n. 7 del 28.02.2025, esecutiva ai sensi di Legge;
- allo stato dell'attuale dotazione organica, il Comune sta rispettando per il 2025 e si prevede che rispetterà per il successivo biennio 2026/2027 le norme di contenimento della spesa del personale e i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale per l'anno 2025;
- il rapporto dipendenti (pari a 8 al 31.12.2024) - popolazione (pari a 1142 al 31.12.2024) è inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per la classe di appartenenza (art. 1 comma 228 legge 208/2015 e art. 263 comma 2 D.Lgs 267/2000, Ministero dell'Interno – D.M. Interno 18 novembre 2020), attestandosi il potenziale fabbisogno a **9 unità** ($1142/132=c.t. 8,65$);
- dal 2014 al 2019 sono state collocati in pensione n. 8 dipendenti e nel 2021 sono state collocate in pensione altre 2 unità a tempo pieno e indeterminato (n. 1 dal 01.04.2021 e n. 1 dal 01.06.2021), in data 13.06.2022 è cessato il rapporto di lavoro a tempo determinato ufficio di Staff;
- nessuno dei dipendenti collocati in pensione apparteneva ad alcuna delle categorie protette, nessuno è stato oggetto di passaggio diretto tra PA diverse e di passaggio per effetto di trasferimento di attività, ai sensi degli artt. 30 e 31 D.Lgs 165/2001.

Tanto premesso, con Determinazione del Responsabile dell'Area Finanziaria n. 4 del 18/02/2025, è stato determinato il **valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2025**, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020. Preso atto che tale valore è inferiore al valore della soglia di virtuosità (A), l'Ente è da considerarsi "**virtuoso**" ed in quanto tale 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 pari al **28,60%** e corrispondente ad un valore di **€ 690.284,74** così come risulta dalla seguente tabella:

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		ANNO	VALORE	FASCIA
		2025		
	Popolazione al 31 dicembre	ANNO	1.167	b
		2023		
		ANNI	VALORE	
	Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2023	472.694,65 € (l)	(a)
	Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2021	2.303.851,00 €	
		2022	2.399.469,00 €	
		2023	2.545.115,00 €	
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		2.416.145,00 €	
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2024	2.562,00 €	
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)	2.413.583,00 €	
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)		19,58%
	Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)		28,60%
	Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(e)		32,60%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	217.590,09 €
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	690.284,74 €
Rapporto tra spesa di personale e entrate correnti in caso di applicazione incremento teorico massimo	2025 (g)	28,60%
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2025 (h)	690.284,74 €

Si precisa, inoltre che, **la spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di € 690.284,74** derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – Ministro della Pubblica Amministrazione emanato di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro dell'Interno 17.03.2020 **non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ai sensi dell'art. 7 del Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – Ministro della Pubblica Amministrazione emanato di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro dell'Interno 17.03.2020, in quanto il Comune di Castelsaraceno collocarsi al di sotto del primo valore soglia è un ENTE VIRTUOSO.**

B) Ai fini che qui interessano, si osserva che la novella normativa non ha sospeso la vigenza della disciplina di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, cc. 557 ss, legge n. 296/2006, e ciò è chiaramente desumibile dall'art. 7 del decreto 17 marzo 2020 che prevede una deroga esplicita riservata alla "maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5" del decreto stesso (quindi per i Comuni "sotto soglia"), in quanto essa "non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296".

Tale circostanza non può che confermare la valenza precettiva del principio generale di contenimento della spesa di personale dettato dall'art. 557, legge n. 296/2006 (cfr. Sezione delle autonomie. n. 16/2016/QMIG) che non può essere pretermesso se non nei casi di espresse previsioni legislative per specifiche finalità e in relazione a particolari fattispecie (ubi voluit dixit), fatte salve le eventuali ipotesi di neutralità finanziaria sul bilancio dell'ente, che si realizzano laddove si consegua la sterilizzazione dell'impatto della spesa sulla contabilità dell'ente attraverso la completa copertura della stessa con finanziamenti provenienti da fonti esterne (fondi europei o privati) (cfr. Sezione delle autonomie n. 21/2014/QMIG). Si rammenta, infine, che la Corte costituzionale ha evidenziato come "il raggiungimento dell'obiettivo di contenimento della spesa del personale debba essere perseguito con azioni da modulare nell'ambito dell'autonomia di ciascun ente, che è facoltizzato a comprimere le voci di spesa ritenute più opportune" (Corte Cost., sentenze n. 108/2011 e n. 27/2014, richiamate da Sezione delle autonomie n. 16/2016/QMIG). L'Ente, pertanto, è tenuto a programmare i propri fabbisogni assunzionali nel rispetto del quadro normativo sopra delineato, adottando azioni, da modulare nell'ambito della propria autonomia, tali da assicurare il contenimento della spesa di personale entro i limiti recati dalle disposizioni di cui agli artt. 557 e seguenti, della legge n. 296/2006. Pertanto, le norme di contenimento della spesa del personale e i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale per l'anno 2025 (art. 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296) si applicano **alle sole assunzioni a tempo determinato** con una spesa complessiva prevista per l'anno 2025 di **€ 180.864,24**, di cui **€ 130.864,24** per acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale, **€ 20.000,00** per quota assegni LSU a carico dell'Ente comprensiva delle somme per integrazione oraria ed **€ 35.000,00** per quota parte convenzione di segreteria comunale (cifra sovrastimata considerando che attualmente il Comune di Castelsaraceno è coperto con incarico di reggenza e si andrà a costituire servizio associato nei prossimi mesi) a cui vanno detratti **€ 5.000,00** di presuntivi diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale.

COMUNE DI CASTELSARACENO					
VERIFICA LIMITE DI SPESA PREVISTO DALL'ART. 1, COMMI 557-QUATER E 562, DELLA LEGGE 27 DICEMBRE 2006, N. 296					
COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:		BILANCIO 2025	BILANCIO 2026	BILANCIO 2027	
1	Totale intervento 1 - Spese per il personale	+	€ 417.335,34	€ 417.335,34	€ 417.335,34
di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato		€ 340.082,83	€ 340.082,83	€ 340.082,83
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		€ 77.252,51	€ 77.252,51	€ 77.252,51
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nell'interv. 1) e spese per equo indennizzo				
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto		€ 35.000,00	€ 35.000,00	€ 35.000,00
	Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL				
	Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro				
	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)				
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nell'interv. 1)		€ 240.864,24	€ 110.000,00	€ 110.000,00
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nell'interv. 1)				
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso				
Altre spese contabilizzate nell'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.)					
2	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 3)	+			
3	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 5)	+			
4	Altre spese contabilizzate in interventi diversi dall'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.)	+			
TOTALE SPESA DI PERSONALE			€ 693.199,58	€ 562.335,34	€ 562.335,34
COMPONENTI ESCLUSE:		BILANCIO 2025	BILANCIO 2026	BILANCIO 2027	
7	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali	-			
7ter	Arretrati contrattuali	-			
8	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	-			
8bis	Rimborso da Regione per L.S.U.	-	€ 90.000,00	€ 90.000,00	€ 90.000,00
8ter	Rimborso da Ministero per stabilizzazione L.S.U.	-			
9	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-			
9 bis	Rimborso dal piano sociale di zona per Assistente sociale	-			
10	Spese per formazione del personale	-			
11	Rimborsi per missioni	-			
12	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-			
13	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	-			
14	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	-			
15	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-			
16	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell'8 marzo 2007)	-			
17	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	-			
18	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI, condoni, avvocatura	-			
19	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	€ 5.000,00	€ 5.000,00	€ 5.000,00
20	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	-			
22	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	-	€ 2.760,00	€ 2.760,00	€ 2.760,00
23	Per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-quater, D.L. n. 90/2014)	-			
24	Spese per assunzioni in deroga personale DM 17 marzo 2020	-	€ 414.575,34	€ 414.575,34	€ 414.575,34
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE			€ 512.335,34	€ 512.335,34	€ 512.335,34
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA			€ 180.864,24	€ 50.000,00	€ 50.000,00

SPESA DI PERSONALE MEDIA TRIENNIO 2011/2013	€ 422.393,11	€ 422.393,11	€ 422.393,11
---	--------------	--------------	--------------

L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale (in termini assoluti)?	SI	SI	SI
---	----	----	----

Margine di spesa ancora sostenibile	€ 241.527,87	€ 372.392,11	€ 372.392,11
-------------------------------------	--------------	--------------	--------------

Le assunzioni da effettuare a valere sull'Avviso Pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse da parte delle amministrazioni regionali delle Regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, delle città metropolitane, delle Province e dei Comuni ed Unioni di Comuni ivi situati, pubblicato in data in data 20 novembre 2023 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le politiche di coesione - Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2 assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari, sono **eterofinanziate** e come tali neutre rispetto alle facoltà assunzionali di cui all'art. 33, commi 1-bis e 2, del DL n. 34/2019.

LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE: ANALISI DI CONTESTO

Dotazione organica dell'Ente al 01.01.2025

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI		A TEMPO	
		PREVISTI	COPERTI	PIENO	PARZIALE
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo	9	3	9	0
Istruttori	Assistente sociale	5	5	5	0
Totale		14	8	14	0

AREA AMMINISTRATIVA					
AREA	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI		A TEMPO	
		PREVISTI	COPERTI	PIENO	PARZIALE
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Specialista in attività amministrative	1	1	1	0
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Assistente sociale	1	0	1	0
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Specialista in attività amministrative (CapCoe)	1	0	1	0
Totale		3	1	3	0

AREA FINANZIARIA					
AREA	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI		A TEMPO	
		PREVISTI	COPERTI	PIENO	PARZIALE
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Specialista in attività amministrative	1	0	1	0
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Specialista in attività contabili (CapCoe)	1	0	1	0
Istruttori	Ragioniere	2	2	2	0
Totale		4	2	4	0

AREA TECNICA					
AREA	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI		A TEMPO	
		PREVISTI	COPERTI	PIENO	PARZIALE
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo tecnico Architetto	1	1	1	0
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Specialista della transizione ecologica (CapCoe)	1	0	1	0
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Specialista della transizione digitale (CapCoe)	2	0	2	0
Totale		4	1	4	0

AREA POLIZIA LOCALE					
AREA	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI		A TEMPO	
		PREVISTI	COPERTI	PIENO	PARZIALE
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Specialista dell'Area della vigilanza	1	1	1	0
Istruttori	Agente di polizia locale	3	3	3	0
Totale		4	4	4	0

LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE: LE SCELTE ORGANIZZATIVE

Per il triennio 2025/2027 l'Amministrazione intende:

- ♦ **attivare** nuove assunzioni per consentire l'espletamento delle funzioni e dei servizi comunali utilizzando gli spazi assunzionali disponibili nonché ricorrendo a risorse eterofinanziate;
- ♦ **ricorrere** all'istituto contrattuale della somministrazione di lavoro disciplinata dal Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (Capo IV) nelle more della istituzione della Fondazione per la gestione del sistema turistico;
- ♦ **mantenere in dotazione** i posti riservati alle assunzioni destinate a strutturare, ampliare e innovare le capacità progettuali, gestionali e organizzative dell'Amministrazione Comunale, contribuendo al raggiungimento degli output e dei target previsti dal PN CapCoe e, più in generale, ad agevolare il processo di rafforzamento della capacità amministrativa nell'attuazione della Politica di Coesione europea;
- ♦ **autorizzare la richiesta di nulla osta al comando temporaneo** ex art. 30, comma 2-sexies, del D.lgs. 165/2001, presso la Segreteria Particolare della Vice Presidente del Consiglio regionale della Basilicata Maddalena Fazzari, della dott.ssa Carmela Viggiani, dipendente a tempo indeterminato e pieno presso il Comune di Castelsaraceno, appartenente all'Area dei Funzionari e delle E.Q., a seguito di formale richiesta pervenuta per mezzo dell'Ufficio gestione degli organi politici e del personale del Consiglio Regionale (prot. 0697/2 del 03/02/2025), acquisita al protocollo di questo Ente al n. 649 del 03/02/2025, a decorrere dalla data di effettiva presa di servizio della dipendente. Al riguardo si precisa che:
 - Il nulla osta è giustificato da valutazioni di benessere organizzativo dell'Ente e della dipendente, al fine di consentire a quest'ultima un'importante opportunità di crescita professionale e personale, che si traduca in un concreto sviluppo di abilità e competenze, attraverso nuovi percorsi e nuove sfide, da poter mettere a disposizione del Comune di Castelsaraceno;
 - l'art. 30, comma 2 sexies, D. Lgs. 165/2001 e ss.mm. testualmente recita: *"le pubbliche amministrazioni, per*

motivate esigenze organizzative, risultanti dai documenti di programmazione previsti all'articolo 6, possono utilizzare in assegnazione temporanea, con le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni, fermo restando quanto già previsto da norme speciali sulla materia, nonché il regime di spesa eventualmente previsto da tali norme e dal presente decreto”;

- *l’art. 70, comma 12, del predetto D. Lgs. 165/2001 e ss.mm. prevede che “in tutti i casi, anche se previsti da normative speciali, nei quali enti pubblici territoriali, enti pubblici non economici o altre amministrazioni pubbliche, dotate di autonomia finanziaria sono tenute ad autorizzare l'utilizzazione da parte di altre pubbliche amministrazioni di proprio personale, in posizione di comando, di fuori ruolo, o in altra analoga posizione, l'amministrazione che utilizza il personale rimborsa all'amministrazione di appartenenza l'onere relativo al trattamento fondamentale”;*
 - *il comma 413 dell’articolo 1 della Legge n. 228/2012, Legge di stabilità 2013, prevede che: “a decorrere dal 1° gennaio 2013, i provvedimenti con i quali sono disposte le assegnazioni temporanee del personale tra amministrazioni pubbliche, di cui all’articolo 30, comma 2–sexies, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono adottati d’intesa tra le amministrazioni interessate, con l’assenso dell’interessato”;*
 - *il vigente CCNL del personale del comparto Regioni e Autonomie Locali e, segnatamente, l’art. 14 comma 1 del CCNL 22.01.2004, non abrogato né disapplicato dal successivo CCNL EE.LL. del 16/11/2022, secondo cui «al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, gli Enti Locali possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri Enti cui si applica il presente CCNL per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d’obbligo mediante convenzione e previo assenso dell’Ente di appartenenza. La convenzione definisce, tra l’altro, previo assenso dell’Ente di appartenenza, il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell’orario settimanale d’obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore»;*
 - *al protocollo generale dell’Ente in data 18.03.2025 al n. 1410 è pervenuta l’istanza della dipendente Carmela Viggiani ad essere assegnata in posizione di comando presso la Segreteria Particolare della Vice Presidente del Consiglio regionale;*
 - *l’art. 12 dell’Ordinamento amministrativo del Consiglio regionale della Basilicata stabilisce che il comando è disposto con cadenza annuale, è rinnovabile, si risolve automaticamente con la cessazione dell’incarico del responsabile politico che lo ha richiesto ed è revocabile in qualsiasi momento a richiesta delle parti interessate;*
 - *in particolare, il comma 6 del sopra menzionato art. 12 stabilisce che “Il trattamento economico complessivo riconosciuto al personale comandato non può eccedere quello massimo riconosciuto contrattualmente al personale della Regione Basilicata appartenente alla categoria equivalente ed in ogni caso non può essere superiore a quello spettante alla posizione economica massima degli appartenenti all’Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione”;*
 - *per effetto del comando, di cui all’art. 30, c. 2–sexies citato, con l’assegnazione temporanea della dipendente presso altro ente del medesimo comparto, non si modifica il rapporto di immedesimazione organica e lo stato giuridico, non realizzandosi un nuovo o diverso rapporto di impiego, né una novazione soggettiva dell’originario rapporto o la nascita di un nuovo rapporto con l’Ente destinatario delle prestazioni;*
 - *l’assegnazione in comando temporaneo presso il richiedente Ente non determina disfunzioni o inefficienze al settore di appartenenza e, in ogni caso, non comporta mutamento della dotazione organica;*
 - *gli oneri retributivi (comprensivi degli oneri previdenziali ed assistenziali, delle ritenute di legge ed il salario accessorio) di competenza del datore di lavoro continueranno ad essere corrisposti dal Comune di Castelsaraceno, il quale sarà rimborsato dalla Regione Basilicata nei tempi e secondo le modalità indicate nella convenzione da stipulare;*
 - *l’assegnazione temporanea in comando della dipendente si traduce in un risparmio di spesa di personale per l’Ente;*
 - *il Regolamento di organizzazione degli Uffici e dei Servizi, approvato con delibera di Giunta Comunale del 20/09/2023 n. 51 all’art 23 prevede espressamente che al comando si provvede con provvedimento del Responsabile dell’Area di appartenenza, previa previsione nel Piano triennale del Fabbisogno del personale;*
 - *pertanto, sono demandati al Responsabile dell’Area Amministrativa, al cui settore appartiene la dipendente Carmela Viggiani, gli adempimenti successivi e conseguenti l’approvazione del presente piano, per la formalizzazione degli atti conseguenti, ivi compresa la sottoscrizione dell’accordo con la Regione Basilicata ove deve essere espressamente indicata la data di decorrenza dell’assegnazione temporanea, la data di scadenza, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo della dipendente, nei termini innanzi declinati e nel rispetto della normativa in materia.*
- ◆ **assumere** tramite stabilizzazione n. 1 assistente sociale la cui procedura è stata già programmata con variazione al P.I.A.O. 2024/2026 approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 119 del 31/12/2024 ed avviata con Determinazione del Responsabile dell’Area Amministrativa n. 339 del 31/12/2024.

Tali scelte trovano la loro motivazioni in quanto segue:

- ♦ la presa d'atto che la precedente selezione pubblica per titoli ed esami per la copertura di n. 1 posto Categoria D posizione economica D1 con profilo professionale di Istruttore Direttivo Contabile da assegnare all'Area Finanziaria con rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato è andata deserta;
- ♦ la valutazione della necessità di procedere alla copertura del posto succitato **anche** mediante indizione della procedura di selezione compartiva per il conferimento di incarico ex art. 110, comma 1, del T.U.E.L., a tempo pieno e determinato;
- ♦ la valutazione della possibilità offerta dal processo di rafforzamento della capacità amministrativa nell'attuazione della Politica di Coesione europea - PN CapCoe, con la candidatura del Comune di Castelsaraceno per n. 1 unità specialista in attività amministrative e contabili in caso di **eventuali scorrimenti** delle graduatorie dei vincitori collocati utilmente nella graduatoria di merito conclusiva del concorso a valere sull'avviso PN CapCoe.

LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE: IL PIANO DELLE ASSUNZIONI 2025/2027

In coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività si intende stabilire il piano delle assunzioni di personale per il triennio 2025-2027 nei limiti consentiti dalla normativa in materia di contenimento della spesa di personale.

In coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività, nei limiti consentiti dalla normativa in materia di contenimento della spesa di personale, il piano delle assunzioni di personale per il triennio di riferimento è il seguente:

AREA	PROFILO	AREA	2025	2026	2027
Funzionari e della Elevata Qualificazione	Assistente sociale	Amministrativa	1	0	0
Funzionari e della Elevata Qualificazione	Specialista in attività amministrative e contabili	Finanziaria	1	0	0
Funzionari e della Elevata Qualificazione	Specialista in attività amministrative e contabili	Amministrativa	1	0	0
Funzionari e della Elevata Qualificazione	Specialista della transizione ecologica	Tecnica	1	0	0
Funzionari e della Elevata Qualificazione	Specialista della transizione digitale	Tecnica	1	0	0
Funzionari e della Elevata Qualificazione	Specialista in attività amministrative e contabili	Finanziaria	1	0	0

Il numero di unità di personale richieste a valere sui fondi di cui al Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2. e i relativi profili professionali in coerenza con l'attuazione degli investimenti e progetti della politica di coesione europea, avranno il seguente ordine di priorità:

- Specialista della transizione ecologica = personale ritenuto prioritario;
- Specialista in attività amministrative e contabili = seconda e terza priorità;
- Specialista della transizione digitale = quarta priorità.

Con le seguenti modalità e spesa per l'anno **2025**

AREA	PROFILO	AREA	MODALITÀ DI ACCESSO	NUMERO	A TEMPO	SPESA PREVISTA
Funzionari e della Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo amministrativo	Amministrativa	In organico	1	Pieno e indeterminato	€ 33.853,08
Funzionari e della Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo polizia locale	Polizia Locale	In organico	1	Pieno e indeterminato	€ 35.095,05
Funzionari e della Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo tecnico	Tecnica	In organico	1	Pieno e indeterminato	€ 33.853,08
Funzionari e della Elevata Qualificazione	Assistente sociale	Amministrativa	Stabilizzazione	1	Pieno e indeterminato	€ 33.853,08
Funzionari e della Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo contabile	Finanziaria	Concorso pubblico Utilizzo graduatorie di altri enti Incarico ex art. 110, comma 1, del T.U.E.L	1	Pieno e indeterminato	€ 33.853,08
Funzionari e della Elevata Qualificazione	Specialista della transizione ecologica	Tecnica	A mezzo assegnazione dei vincitori collocati utilmente nella graduatoria di merito conclusiva del concorso a valere sull'avviso PN CapCoe	1	Pieno e indeterminato	Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2
Funzionari e della Elevata Qualificazione	Specialista in attività amministrative e contabili	Amministrativa	A mezzo assegnazione dei vincitori collocati utilmente nella graduatoria di merito conclusiva del concorso a valere sull'avviso PN CapCoe	1	Pieno e indeterminato	Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2

Funzionari e della Elevata Qualificazione	Specialista in attività amministrative e contabili	Finanziaria	A mezzo assegnazione dei vincitori collocati utilmente nella graduatoria di merito conclusiva del concorso a valere sull'avviso PN CapCoe	1	Pieno e indeterminato	Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2
Funzionari e della Elevata Qualificazione	Specialista della transizione digitale	Tecnica	A mezzo assegnazione dei vincitori collocati utilmente nella graduatoria di merito conclusiva del concorso a valere sull'avviso PN CapCoe	1	Pieno e indeterminato	Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2
Istruttori	Ragioniere	Finanziaria	In organico	2	Pieno e indeterminato	€ 64.262,21
Istruttori	Agente di polizia locale	Polizia Locale	In organico	3	Pieno e indeterminato	€ 98.070,75
SPESA TOTALE						€ 332.840,34

Con le seguenti modalità e spesa per l'anno **2026**

AREA	PROFILO	AREA	MODALITÀ DI ACCESSO	NUMERO	A TEMPO	SPESA PREVISTA
Funzionari e della Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo amministrativo	Amministrativa	In organico	1	Pieno e indeterminato	€ 33.853,08
Funzionari e della Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo polizia locale	Polizia Locale	In organico	1	Pieno e indeterminato	€ 35.095,05
Funzionari e della Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo tecnico	Tecnica	In organico	1	Pieno e indeterminato	€ 33.853,08
Funzionari e della Elevata Qualificazione	Assistente sociale	Amministrativa	In organico	1	Pieno e indeterminato	€ 33.853,08
Funzionari e della Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo contabile	Finanziaria	In organico	1	Pieno e indeterminato	€ 33.853,08
Funzionari e della Elevata Qualificazione	Specialista della transizione ecologica	Tecnica	A mezzo assegnazione dei vincitori collocati utilmente nella graduatoria di merito conclusiva del concorso a valere sull'avviso PN CapCoe	1	Pieno e indeterminato	Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2
Funzionari e della Elevata Qualificazione	Specialista in attività amministrative e contabili	Amministrativa	A mezzo assegnazione dei vincitori collocati utilmente nella graduatoria di merito conclusiva del concorso a valere sull'avviso PN CapCoe	1	Pieno e indeterminato	Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2
Funzionari e della Elevata Qualificazione	Specialista in attività amministrative e contabili	Finanziaria	A mezzo assegnazione dei vincitori collocati utilmente nella graduatoria di merito conclusiva del concorso a valere sull'avviso PN CapCoe	1	Pieno e indeterminato	Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2
Funzionari e della Elevata Qualificazione	Specialista della transizione digitale	Tecnica	A mezzo assegnazione dei vincitori collocati utilmente nella graduatoria di merito conclusiva del concorso a valere sull'avviso PN CapCoe	1	Pieno e indeterminato	Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2
Istruttori	Ragioniere	Finanziaria	In organico	2	Pieno e indeterminato	€ 64.262,21
Istruttori	Agente di polizia locale	Polizia Locale	In organico	3	Pieno e indeterminato	€ 98.070,75
SPESA TOTALE						€ 332.840,34

Con le seguenti modalità e spesa per l'anno 2027

AREA	PROFILO	AREA	MODALITÀ DI ACCESSO	NUMERO	A TEMPO	SPESA PREVISTA
Funzionari e della Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo amministrativo	Amministrativa	In organico	1	Pieno e indeterminato	€ 33.853,08
Funzionari e della Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo polizia locale	Polizia Locale	In organico	1	Pieno e indeterminato	€ 35.095,05
Funzionari e della Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo tecnico	Tecnica	In organico	1	Pieno e indeterminato	€ 33.853,08
Funzionari e della Elevata Qualificazione	Assistente sociale	Amministrativa	In organico	1	Pieno e indeterminato	€ 33.853,08
Funzionari e della Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo contabile	Finanziaria	In organico	1	Pieno e indeterminato	€ 33.853,08
Funzionari e della Elevata Qualificazione	Specialista della transizione ecologica	Tecnica	A mezzo assegnazione dei vincitori collocati utilmente nella graduatoria di merito conclusiva del concorso a valere sull'avviso PN CapCoe	1	Pieno e indeterminato	Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2
Funzionari e della Elevata Qualificazione	Specialista in attività amministrative e contabili	Amministrativa	A mezzo assegnazione dei vincitori collocati utilmente nella graduatoria di merito conclusiva del concorso a valere sull'avviso PN CapCoe	1	Pieno e indeterminato	Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2
Funzionari e della Elevata Qualificazione	Specialista in attività amministrative e contabili	Finanziaria	A mezzo assegnazione dei vincitori collocati utilmente nella graduatoria di merito conclusiva del concorso a valere sull'avviso PN CapCoe	1	Pieno e indeterminato	Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2
Funzionari e della Elevata Qualificazione	Specialista della transizione digitale	Tecnica	A mezzo assegnazione dei vincitori collocati utilmente nella graduatoria di merito conclusiva del concorso a valere sull'avviso PN CapCoe	1	Pieno e indeterminato	Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2
Istruttori	Ragioniere	Finanziaria	In organico	2	Pieno e indeterminato	€ 64.262,21
Istruttori	Agente di polizia locale	Polizia Locale	In organico	3	Pieno e indeterminato	€ 98.070,75
SPESA TOTALE						€ 332.840,34

LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE: L'UTILIZZO DI CONTRATTO DI LAVORO FLESSIBILE

I riferimenti normativi

A termine dell'art. 36 D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile possono essere stipulati "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale".

L'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004 prevede che "i comuni con popolazione inferiore ai 5000 abitanti possono servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali, purché autorizzato dall'Amministrazione Comunale di appartenenza".

L'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che "Le pubbliche amministrazioni non possono conferire ai dipendenti incarichi, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, che non siano espressamente previsti o disciplinati da legge o altre fonti normative, o che non siano espressamente autorizzati". La disposizione sopra richiamata traduce, nel suo ristretto ambito di applicazione, una deroga al principio espresso dall'art. 53 comma 1, del Decreto Legislativo n. 165/01 e si pone come normativa speciale derogando al principio di esclusività e al divieto di cumulo degli impieghi cui sono soggetti i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, compresi i dipendenti degli enti locali con regime di rapporto a tempo pieno.

L'art. 92, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, interviene così disponendo: "Gli enti locali possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale e a tempo determinato, pieno o parziale, nel rispetto della disciplina vigente in materia. I dipendenti degli enti locali a tempo parziale, purché autorizzati dall'amministrazione di appartenenza, possono prestare attività lavorativa presso altri enti".

Infine, occorre prendere a riferimento l'art. 23, commi 1 e 2, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, recante "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183", che prevede quanto segue:

"1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

2. Sono esenti dal limite di cui al comma 1, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi:

- a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;*
- b) da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;*
- c) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2;*
- d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive;*
- e) per sostituzione di lavoratori assenti;*
- f) con lavoratori di età superiore a 50 anni".*

L'art. 50, comma 4, C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018 ha attuato la previsione normativa, prevedendo che le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D.Lgs. n. 81/2015, sono le seguenti:

- a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;*
- b) particolari necessità di enti di nuova istituzione;*
- c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;*
- d) stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali;*
- e) stipulazione di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali;*
- f) personale che affersce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;*
- g) realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;*
- h) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione.*

L'art. 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 (come modificato da ultimo dal D.L. 24 aprile 2017, n. 50), testualmente recita:

"Art. 9. Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico

28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. 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. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009".

Con tale disposizione, estesa quale principio di coordinamento della finanza pubblica anche alle regioni e agli enti locali, il legislatore ha voluto porre un limite alle spese per personale assunto con contratto a tempo determinato e altre forme flessibili di lavoro. La Corte Costituzionale, con sentenza 10 febbraio - 3 marzo 2016, n. 43 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 14, comma 2, D.L. n. 66/2014, nella parte in cui si applica «a decorrere dall'anno 2014», anziché «negli anni 2014, 2015 e 2016». Inoltre, ai sensi dell'art. 16 D.L. 13 agosto 2011, n. 138, come modificato dall'art. 11, comma 4-quater, D.L. n. 90/2014, dall'anno 2014, le disposizioni dell'art. 1, comma 557, L. n. 296/2006, non si applicano ai comuni con popolazione compresa tra 1.001 e 5.000 abitanti per le sole spese di personale stagionale assunto con forme di contratto a tempo determinato, che sono strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente.

L'articolo 9, comma 28, del DL 78/2010 prescrive:

- * che le amministrazioni possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;
- * che a partire dal 2014 (legge 114/2014 articolo 11, comma 4bis) tali limitazioni non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale previsto dai commi 557 e 562, articolo 1, della legge 296/2006;
- * che anche per gli enti virtuosi, in ogni caso, c'è il vincolo che la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;
- * sono escluse dalle limitazioni previste per la spesa flessibile le assunzioni a tempo determinato, in base all'articolo 110, comma 1, del D.lgs 267/2000;
- * per le amministrazioni che nel 2009 non abbiano sostenuto spese per lavoro flessibile il limite è computato con riferimento alla media sostenuta per la stessa finalità nel triennio 2007 – 2009;
- * il mancato rispetto dei limiti disposti dall'articolo 9, comma 28, costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale.

La Corte dei conti Sezione delle Autonomie con Deliberazione n. 23/SEZAUT/2016/QMIG adottata nell'adunanza del 20 maggio 2016 ad oggetto: *“Questione di massima in merito alla applicabilità dei limiti di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, nel caso in cui gli Enti utilizzano, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004, l'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre Amministrazioni locali entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, sostituendosi, in tutto o in parte, all'Ente titolare del rapporto di lavoro sul piano economico, organizzativo e funzionale”*, ha precisato che

“Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni”.

Negli anni si è posto il problema dell'individuazione del limite di spesa rilevante per l'applicazione dell'articolo 9, comma 28, del DI 78/2010, convertito dalla legge 122/2010, nell'ipotesi in cui l'ente locale non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali flessibili né nel 2009 né nell'intero triennio 2007 – 2009.

La questione è stata affrontata con la Deliberazione n. 1/2017 dalla Sezione Autonomie della Corte dei Conti, la quale, per dirimere la questione, ha ripreso un orientamento (*Sezione Lombardia - delibera n. 29/2013 e Sezione Puglia delibera n. 149/2016*), che consente, in assenza di spesa storica, di definire, sulla base delle effettive esigenze strettamente necessarie un nuovo limite di spesa, che dovrà essere poi rispettato anche per gli anni futuri. Tale apertura si è resa necessaria anche per non incorrere nella censura della Corte Costituzionale che ha valutato non pregiudizievole la norma in considerazione della discrezionalità che lascia a ciascun ente di rimodulare la tipologia di spesa da sostenere e che dunque non può tradursi in un divieto assoluto del ricorso al lavoro flessibile. La Sezione delle Autonomie, quindi, nella deliberazione n. 1/2017 ha legittimato il ricorso a forme flessibili di lavoro anche per gli enti che non vi hanno fatto ricorso nel triennio 2007 – 2009, purché con motivato provvedimento si proceda a effettuare le assunzioni per assoluta necessità e nel rispetto dell'articolo 36, commi 2 e seguenti, del D.Lgs 165/2001 per far fronte a un servizio essenziale. La spesa così determinata sarà a sua volta il parametro finanziario per gli anni successivi. Nelle more dell'assunzione a tempo indeterminato del personale necessario per lo svolgimento delle funzioni e dei servizi dell'Ente, sarà necessario avvalersi delle possibilità offerte dal sistema per lo svolgimento dell'attività amministrativa e delle funzioni istituzionali previste per legge, quali:

- ❖ prestazioni di supporto specialistico;
- ❖ comandi o convenzioni;
- ❖ assunzioni a tempo determinato/contratto a termine, a tempo pieno o parziale;
- ❖ utilizzo di personale ex art. 1 comma 557 L.311/2004;
- ❖ utilizzo di personale ex art. 90 D.L.gs. n. 267/2000;
- ❖ utilizzo di personale ex art. 92 D.L.gs. n. 267/2000;
- ❖ utilizzo di personale ex art. 110, comma 1, D.Lgs.n. 267/2000.

Ai sensi dell'art. 52 del vigente CCNL 2016/2018, gli enti possono stipulare contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, secondo la disciplina degli art. 30 e seguenti del D.L.gs n. 81/2015 per soddisfare esigenze temporanee o eccezionali, ai sensi dell'art. 36, comma 2, del D.L.gs n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti delle vigenti disposizioni di legge in materia. Le suddette misure si rendono necessarie e/o opportune per sopperire a carenze di personale nelle singole Aree, nei limiti di spesa previsti dall'art. 9, comma 28, del D.L. 31.05.2010, n. 78 (conv., con modif., con L. n. 122/2010) e s.m.i. e dall'art. 1, commi 557 e segg., della L. 27.12.2006, n.296 e s.m.i., nonché dalla legislazione di riferimento al tempo vigente. Da richiamare infine:

- * l'orientamento applicativo A.R.A.N. del 7 luglio 2005, secondo il quale un Ente Locale può procedere all'assunzione a tempo parziale del dipendente di altro Ente Locale, purché sia richiesta l'autorizzazione espressamente richiesta dall'articolo 92, comma 1° TUEL, e siano rispettate le previsioni di cui all'articolo 1, comma 557, della legge n. 311/2004.
- * il parere del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 34/2008 che, alla luce dei numerosi interventi legislativi riguardanti la materia del pubblico impiego, conferma la perdurante applicabilità dell'articolo 1-comma 557- della legge 311/2004.

* le disposizioni di cui all'articolo 53 del D.Lgs. 165/2001 e s. m. i. in base al quale "gli impieghi pubblici sono cumulabili, salvo le eccezioni stabilite dalle leggi speciali".

Questo Ente non è dissestato e né strutturalmente deficitario, ai sensi della normativa vigente. Conseguentemente, può attivare le assunzioni flessibili di seguito indicate, per le motivazioni e le risorse contestualmente indicate:

Prestazioni di supporto specialistico

Per gli anni 2025-2027 si prevede di ricorrere a prestazioni di supporto specialistico per dare una maggiore efficienza agli uffici comunali. L'Ente intende provvedere al conferimento di incarichi esterni nella sola forma dell'affidamento di servizi, di cui al D.Lgs. 31 Marzo 2023 n. 36. La tipologia e la descrizione degli incarichi da conferire sarà prevista nel Programma per l'affidamento degli incarichi di supporto specialistico 2025-2027 collegato al Documento Unico di Programmazione 2025-2027.

Contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato

Ai sensi dell'art. 52 del vigente CCNL 2016/2018, gli enti possono stipulare contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, sia per far fronte a esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore (art. 20 D.lgs. 276/2003) che per le "esigenze temporanee" indicate dalle clausole dei contratti collettivi che avranno efficacia fino alla loro naturale scadenza (art. 86, D.lgs. 276/2003).

Si prevede di attivare le procedure per la stipula di un contratto di somministrazione di lavoro, ai sensi dell'art. 52 del vigente CCNL, per l'assunzione di n. 2 unità Istruttore Area Istruttori, a tempo determinato e parziale per 12 mesi e 18 ore settimanali, per gli oneri di gestione, accompagnamento e attuazione **del Documento Programmatico Comunale P.O. Val d'Agri FASE 3**, aggiornato e rimodulato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 32 del 30/11/2020, per un costo totale nell'anno 2024 di € 27.933,70 e per l'anno 2025 di € 13.966,85 **totalmente eterofinanziata**.

Si prevede altresì di attivare le procedure per la stipula di un contratto di somministrazione di lavoro, ai sensi dell'art. 52 del vigente CCNL, per l'assunzione di un autista specializzato per il servizio di trasporto scolastico e per il servizio sgombraneve e trattamento antighiaccio sulle strade del territorio comunale a tempo determinato dal 01.09.2025 fino al 30.06.2026, dal 01.09.2026 al 30.06.2027, dal 01.09.2027 al 30.06.2028 per 30 ore settimanali.

La spesa complessiva prevista per l'attuazione di tale programmazione ammonta per l'anno 2025 a € 53.653,90, per l'anno 2026 a € 39.687,05 e per l'anno 2027 a € 25.720,20.

N.	Categoria di inquadramento CCNL	Profilo	Ufficio di assegnazione	Area di assegnazione	Ore di assunzione settimanali	Costo del lavoro per l'anno 2025	Costo del lavoro per l'anno 2026	Costo del lavoro per l'anno 2027
2	Istruttore	Istruttore amministrativo e contabile	Ufficio Opere Pubbliche, Ambiente e Territorio, Manutenzione	Tecnica	18	€ 27.933,70	€ 13.966,85	=
1	Operatori esperti	Autista scuolabus	Ufficio Servizi Demografici e alla Persona	Amministrativa	30	€ 25.720,20	€ 25.720,20	€ 25.720,20
TOTALE						€ 53.653,90	€ 39.687,05	€ 25.720,20

Si prevede nelle more dell'attivazione e avvio della Fondazione di partecipazione per la gestione dell'ecosistema turistico di attivare un contratto di somministrazione di lavoro, ai sensi dell'art. 52 del vigente CCNL Funzioni Locali 2016/2018, per l'assunzione di personale a tempo parziale e determinato delle seguenti figure dal 01/01/2025 al 30/06/2025:

N.	Area di inquadramento CCNL	Profilo	Ufficio di assegnazione	Ore di assunzione settimanali	Mesi di assunzione	Costo del lavoro per l'anno 2025
8	Operatori esperti	Operatore	Ponte tibetano	16	6	€ 70.499,33
5	Operatori esperti	Operatore	Ufficio di informazione e accoglienza turistica	16	6	€ 44.062,08
4	Operatori esperti	Operatore	Museo della Pastorizia	16	6	€ 35.249,66
TOTALE						€ 149.811,07

Integrazione oraria Lavoratori Socialmente Utili a supporto degli uffici comunali

Al fine di garantire il funzionamento degli uffici e dei servizi, nelle more dell'organizzazione a regime degli uffici comunali con il perfezionamento delle assunzioni programmate, si prevede a decorrere dal 01.01.2025 e fino al 31.12.2025 di assegnare un'integrazione di 10 ore settimanali ai lavoratori socialmente utili assegnati come supporto agli uffici comunali con Deliberazione di Giunta Comunale n. 116 del 31/12/2024.

N.	Area di inquadramento CCNL	Ufficio di assegnazione	Area di assegnazione	Costo del lavoro per l'anno 2025	Costo del lavoro per l'anno 2026	Costo del lavoro per l'anno 2027
1	Operatore	Ufficio Segreteria e Affari Generali	Amministrativa	€ 4.278,00	€ 4.278,00	=
1	Operatore	Ufficio Servizi Demografici e alla Persona	Amministrativa	€ 4.278,00	€ 4.278,00	=
TOTALE				€ 8.556,00	€ 8.556,00	=

In generale, l'Ente riserva di ricorrere a assunzioni con contratti di lavoro flessibile per sostituire temporaneamente dipendenti assenti con diritto alla conservazione del posto o per far fronte ad esigenze eccezionali o temporanee o per garantire il mantenimento degli standard quantitativi o qualitativi di servizio o per esigenze di carattere temporaneo collegato per lo più a finanziamenti specifici (ad titolo esemplificativo attuazione PNRR), da attivarsi al verificarsi delle singole necessità, stipula convenzione con altri Enti ex art. 92 TUEL, art. 1, comma 577 della legge 311/2004 (cd. scavalco in eccedenza) o art. 14 CCNL 2004 (cd. 9 3 scavalco condiviso), che saranno attivati dal Responsabile del Servizio quale privato datore di lavoro, nonché attivazione di altre forme di lavoro flessibile per la copertura di tali posti (somministrazione di lavoro, ecc.), oppure avvio selezione ex art. 110 TUEL.

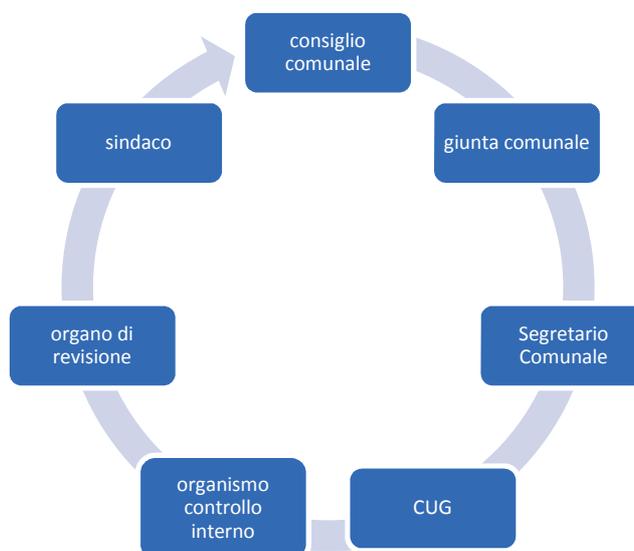
LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE: RISORSE FINANZIARIE

A conclusione del processo si avrà il seguente prospetto dei costi di personale (comprensivo anche dei rapporti di lavoro a tempo determinato, della quota di cofinanziamento dei progetti LSU a carico del Comune, della quota di spesa relativa alla convenzione di segreteria comunale, con l'esclusione delle spese finanziate con risorse eterofinanziate.

COSTO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2025-2027					
COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:		BILANCIO 2025	BILANCIO 2026	BILANCIO 2027	
1	Totale intervento 1 - Spese per il personale	+	€ 653.371,60	€ 503.560,53	€ 503.560,53
di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato		€ 257.799,75	€ 257.799,75	€ 257.799,75
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		€ 75.040,58	€ 75.040,58	€ 75.040,58
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nell'interv. 1) e spese per equo indennizzo				
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto		€ 35.000,00	€ 35.000,00	€ 35.000,00
	Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL				
	Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro				
	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)				
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nell'interv. 1)		€ 285.531,27	€ 135.720,20	€ 135.720,20
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nell'interv. 1)				
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso				
Altre spese contabilizzate nell'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.)					
2	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 3)	+			
3	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 5)	+			
4	Altre spese contabilizzate in interventi diversi dall'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.)	+			
COSTO TOTALE DEL PERSONALE AL LORDO DELLE COMPONENTI ESCLUSE			€ 653.371,60	€ 503.560,53	€ 503.560,53
COMPONENTI ESCLUSE		BILANCIO 2025	BILANCIO 2026	BILANCIO 2027	
7	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali	-			
7ter	Arretrati contrattuali	-			
8	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	-			
8bis	Rimborso da Regione per L.S.U.	-	€ 90.000,00	€ 90.000,00	€ 90.000,00
8ter	Rimborso da Ministero per stabilizzazione L.S.U.	-			
9	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-			
9 bis	Rimborso dal piano sociale di zona per Assistente sociale	-			
10	Spese per formazione del personale	-			
11	Rimborsi per missioni	-			
12	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-			
13	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	-			
14	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	-			
15	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-			
16	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell' 8 marzo 2007)	-			
17	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	-			
18	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI, condoni, avvocatura	-			
19	Dritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	€ 5.000,00	€ 5.000,00	€ 5.000,00
20	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	-			
22	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	-	€ 2.760,00	€ 2.760,00	€ 2.760,00
23	Per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-quater, D.L. n. 90/2014)	-			
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE			€ 97.760,00	€ 97.760,00	€ 97.760,00
COSTO DEL PERSONALE			€ 555.611,60	€ 405.800,53	€ 405.800,53

LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE: E-GOVERNANCE

L'organizzazione dell'Ente ha la seguente *e-governance*:



ed il seguente organigramma in corso di implementazione:

