

COMUNE DI UTA
Città Metropolitana di Cagliari

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027

Allegato alla deliberazione G.C. n.

PREMESSA

In data 13 agosto 2015 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 7 agosto 2015 n. 124 recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, meglio conosciuta come Legge Madia di Riforma della Pubblica Amministrazione.

Tra gli obiettivi della Legge delega vi è il progressivo superamento della dotazione organica come limite alle assunzioni. L’art. 4 del decreto legislativo 75/2017 interviene sull’art. 6 del D.lgs. n. 165/2001 affidando al piano triennale dei fabbisogni di personale il raggiungimento dell’obiettivo del superamento della dotazione organica, con lo scopo dichiarato di ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

Pur non esistendo una definizione normativa di “dotazione organica” essa è un documento di programmazione delle risorse umane, nel quale sono riportate il complesso delle risorse umane, suddivise per categoria e profilo professionale, necessarie allo svolgimento dell’attività dell’ente per il conseguimento degli obiettivi e le finalità istituzionali delle amministrazioni.

L’art. 4 del d. Lgs. 75/2017, stabilisce che il fabbisogno è predisposto dai singoli enti sulla base delle linee di indirizzo fissate con decreti del Ministero per la semplificazione e la PA di concerto con il Ministero dell’economia e finanze, nonché d’intesa con la Conferenza Unificata per quanto riguarda gli Enti Locali, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica.

Le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni del personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo sopra citate. Tale piano deve essere accompagnato dall’indicazione delle risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

La “vecchia” dotazione organica è pertanto sostituita dal personale in servizio, al netto dei dipendenti che cessano, ai quali vanno aggiunti i contenuti del piano assunzionale.

Viste le “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della PA*”, (pubblicate in GURI n. 173/2018) adottate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, ai sensi dell’art. 6-ter, comma 1, del D. Lgs. 165/2001, e volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale;

Rilevato che, con le suddette Linee di indirizzo, si precisa che:

- il piano triennale dei fabbisogni di personale deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance;
- l’adozione del piano è sottoposta alla preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi;
- il concetto della dotazione organica è da intendersi superato. Il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il “contenitore” rigido da cui partire per definire la programmazione dal fabbisogno e condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate. La nuova formulazione dell’art. 6 del D. LGS. 165/2001, impone una coerenza tra il piano dei fabbisogni e l’organizzazione degli uffici diventando lo strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance. Il Piano diventa pertanto uno strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e gestione delle risorse umane.
- La nuova dotazione organica individua una spesa potenziale massima imposta come vincolo dalla normativa vigente. Nel rispetto degli indicatori di spesa potenziale massima, gli enti potranno procedere annualmente alla rimodulazione quantitativa e qualitativa della propria consistenza di personale garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione, e:
 - a) coprendo i posti vacanti nei limiti della facoltà assunzionali previste dalla legge;
 - b) indicando nel piano, ai sensi dell’art. 6, comma 2, del D. Lgs. 165/2001, le risorse finanziarie destinate all’attuazione del piano;

- la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali consentite, non può essere superiore alla spesa potenziale massima;

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

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

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*” il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

1. L'ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE E IL PERSONALE IN SERVIZIO

1.1 L'assetto organizzativo

Il Comune di Uta è situato nella Pianura del Campidano di Cagliari, tra il Fiume Cixerri ed il Fiume Mannu, e si estende per una superficie di circa 134 chilometri quadrati.

La vicinanza con Cagliari (circa 23 km) ha favorito, nel corso degli ultimi anni, un considerevole sviluppo dal punto di vista edilizio, con il conseguente aumento del numero degli abitanti.

L'assetto organizzativo dell'Ente è piuttosto semplice: accanto agli organi di indirizzo politico previsti e disciplinati dalla legge (Consiglio comunale, Giunta e Sindaco) c'è l'apparato amministrativo composto dal Segretario generale e da cinque strutture organizzative di massima dimensione denominate Aree.

Queste ultime, a loro volta, possono essere articolate in strutture semplici denominate Uffici individuati da ciascun Responsabile nell'ambito delle risorse umane assegnate dall'organo politico.

In un simile contesto, gli organi di governo sono preposti alle funzioni di indirizzo politico-amministrativo, attraverso la definizione degli obiettivi e dei programmi da attuare e la verifica della rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti.

A tale ruolo si affianca quello dei Responsabili di Area ai quali spetta l'adozione degli atti e dei provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo, necessari ai fini di dare concreta attuazione agli atti di indirizzo politico.

Un modello organizzativo quindi che definisce i ruoli e le responsabilità ovvero da un lato un attore preposto a definire e monitorare le strategie mentre dall'altro un soggetto preposto alla realizzazione delle strategie nel rispetto dell'ordinamento giuridico e secondo un'ottica manageriale.

1.2 La struttura organizzativa

L'art. 107 del D. Lgs 18 agosto 2000, n. 267, stabilisce che i poteri di indirizzo e di controllo politico-amministrativo spettano agli organi di governo mentre la gestione amministrativa, finanziaria e tecnica è attribuita ai dirigenti mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo.

Il vigente regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di G.C. n. 93 del 26.08.2011 e ss.mm.ii. prevede che la struttura organizzativa dell'Ente è articolare in Aree e Servizi. L'Area costituisce l'unità organizzativa di massimo livello alla quale sono preposti i Responsabili titolari di posizione organizzativa.

Al 01.04.2025 la struttura organizzativa, come rideterminata con deliberazione della G.C. n. 105 in data 09.12.2024, risulta costituita da 33 dipendenti in servizio.

La struttura è priva al momento di un segretario comunale titolare.

Con deliberazione della giunta comunale n. 25 del 12.03.2019 è stato approvato il "Regolamento sull'istituzione, il conferimento, la revoca e la graduazione delle posizioni organizzative".

Con provvedimenti del Sindaco sono stati conferiti i seguenti incarichi di elevata qualificazione (ex posizione organizzativa):

POSIZIONE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX PO)	NOMINATIVO	DECRETO
Area Amministrativa	Dott. Farci Roberto	N. 7 del 17.12.2024
Area Urbanistica e Edilizia Privata	Ing. Marco De Martini	N. 12 del 18.12.2024
Area Finanziaria	Dott.ssa Eleonora Niedda	N. 8 del 17.12.2024
Area Sociale	Dott.ssa Federica Vassallo	N. 11 del 17.12.2024
Area Polizia Locale	Loi Monica	N. 9 del 17.12.2024
Area Tecnica	Ing. Antonio Serri	N. 10 del 17.12.2024

Ai Responsabili di Area nominati dal Sindaco e coordinati dal Segretario comunale spetta l'attività gestionale, la direzione degli uffici, la gestione tecnica e amministrativa dell'Ente, e in generale il compito di trasformare l'indirizzo politico in azione amministrativa. Essi rispondono del risultato della loro attività sotto il profilo dell'efficacia (soddisfacimento dei bisogni), dell'efficienza (completo e tempestivo reperimento delle risorse e contenimento dei costi di gestione), delle procedure di reperimento ed acquisizione dei fattori produttivi. In particolare, rispondono al Sindaco ed alla Giunta riguardo al grado di raggiungimento degli obiettivi e dotazioni assegnate.

1.3 Dipendenti in servizio

Alla data del 01.04.2025 risultano in servizio n. 33 dipendenti, (di cui 2 a tempo determinato) come riportato nei sottostanti prospetti:

SEGRETARIO COMUNALE	
Il Segretario Comunale titolare è in convenzione al 30% con la Città Metropolitana di Cagliari	

DIPENDENTI		
Funzionario ex cat. D	15	Di cui n. 1 con diritto alla trasformazione da part time a tempo pieno e 1 a tempo parziale e determinato
Istruttore ex cat. C	8	Di cui n. 1 comma 557 a 8 ore
Operatore esperto ex cat. B3	4	
Operatore esperto ex cat. B1	4	
Operatore ex cat. A	2	
Totali	33	

Il Segretario Comunale titolare è in convenzione al 30% con la Città Metropolitana di Cagliari

AREA AMMINISTRATIVA		
Nominativo	Profilo professionale	Ex Cat.
Farci Roberto	Funzionario Amministrativo	D4
Mameli Maria Francesca	Operatore Esperto	B6
Porcu Annalisa	Istruttore Amministrativo	C4
Usai Maria Ignazia	Operatore Esperto Messo notificatore	B2
Cossu Maria Rosa	Operatore Esperto	B5
Meloni Antonella	Funzionario Amministrativo	D2
Pitzanti Massimiliano	Operatore Esperto	B4
Pittiu Maria Dolores	Operatore Esperto	B4
Casula Chiara	Funzionario Contabile	D1
AREA FINANZIARIA		
Nominativo	Profilo professionale	Ex Cat.
Niedda Eleonora	Funzionario Contabile	D1
Alba Paola	Funzionario Contabile	D2
Congias Rosaria	Istruttore contabile	C1

Lai Federica	Istruttore 8 h comma 557	C1
AREA SOCIALE		
Nominativo	Profilo professionale	Ex Cat.
Vassallo Federica	Funzionario Contabile	D1
Dessi Patrizia	Funzionario Assistente sociale	D4
Boi Simona	Funzionario Assistente sociale p.t. sino 18 h sino al 31.01.2026	D3
Careddu Dalila	Funzionario Assistente sociale	D1
AREA LAVORI PUBBLICI		
Nominativo	Profilo professionale	Ex Cat.
Serri Antonio	Funzionario Tecnico	D1
Chiacchio Giuseppe	Funzionario Tecnico	D2
Ibba Maria Virginia	Funzionario Tecnico	D2
Sanna Vanessa	Funzionario Tecnico al 50%	D1
Fulgheri Orazio	Operatore Esperto	B1
Pili Davide	Operatore Esperto	B1
Corda Davide	Operatore	A3
Carboni Rossano	Operatore	A3
Vacante concorso Coesione 2025-2027	Specialista Tecnico	
Vacante	Funzionario Tecnico	D1
AREA URBANISTICA E EDILIZIA PRIVATA		
De Martini Marco	Funzionario Tecnico 110 p.t. 50%	D1
Sanna Vanessa	Funzionario Tecnico al 50%	D1
Medda Anna Rita	Istruttore	C1
Meloni Cesare	Operatore Esperto	B4
AREA POLIZIA LOCALE		
Nominativo	Profilo professionale	Ex Cat.
Loi Monica	Funzionario di Vigilanza	D3
Carpanoni Patrick	Istruttore vigilanza	C1
Foddis Rossano	Istruttore vigilanza	C5
Murenu Mariano	Istruttore vigilanza	C1
Moi Mondino	Istruttore vigilanza	C4

2. CAPACITA' ASSUNZIONALI

2.1 Capacità assunzionale

Tutte le assunzioni di personale devono essere previste nella programmazione del fabbisogno del personale comprese quelle con contratto flessibile.

Sulla base dei principi dettati dall'armonizzazione dei sistemi contabili, la programmazione del fabbisogno costituisce un allegato al PIAO il quale è adottato entro 30 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione.

Si pone ora la necessità di approvare il fabbisogno del personale in considerazione delle nuove esigenze organizzative da soddisfare con le nuove assunzioni.

A tal fine occorre verificare la capacità assunzionale dell'Ente, ossia la possibilità di procedere con nuove assunzioni.

Si deve evidenziare peraltro che l'articolo 33 del D.L. 30.04.2019, n. 34 (convertito in legge dall'art. 1, comma 1, della Legge 28.06.2019, n. 58) contiene importanti disposizioni per i comuni sulle capacità assunzionali e sui tetti ai fondi per il salario accessorio. Le nuove regole producono l'effetto di differenziare in misura assai marcata la possibilità di effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato tra le varie amministrazioni e determinano tre possibili effetti:

- a) un aumento delle capacità assunzionali per i comuni cd virtuosi, cioè, aventi un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, al di sotto di quello fissato dal provvedimento;
- b) imporranno ai comuni che sono al di sopra di tale rapporto di darsi un documento che preveda il rientro entro il 2025 in un rapporto fissato dallo stesso provvedimento per il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti;
- c) sulla base delle modifiche apportate dal comma 853 della legge n. 160/2019, cd di bilancio 2020, i comuni che hanno un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti compreso tra il valore fissato per gli enti virtuosi e quello fissato per le amministrazioni cui viene imposto un obbligo di rientro, non possono aumentare la spesa per il personale rispetto a quella registrata nell'ultimo rendiconto approvato.

In particolare, l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle

vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore 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.”

In ottemperanza alla normativa sopra citata, il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*”, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006 e introduce una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa differente rispetto a quanto stabilito dalla normativa previgente.

2.2 La capacità assunzionali di competenza: anno 2025

Considerato che con deliberazione del Consiglio Comunale n. 12 in data 30.04.2024 è stato approvato il rendiconto per l'esercizio 2023, il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2025, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, è calcolato considerando il triennio 2021/2023 in base all'ultimo Rendiconto approvato con la citata deliberazione n. 12 del 30.04.2024. Con determinazione dirigenziale n. 104 del 27.02.2024 è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2025.

Rilevato pertanto che per l'anno 2025, il tetto massimo della spesa di personale è pari a € 1.574.250,00 (considerato un incremento di € 324.845,24);

3. FABBISOGNO DI PERSONALE E VINCOLI

3.1 I limiti di spesa del personale

Le scelte organizzative devono essere effettuate nel rispetto dei limiti di spesa del personale di cui all'articolo 1, comma 557-quater della legge 296/2006 e s.m.i. la quale stabilisce che la spesa non può essere superiore a quella media del triennio 2011-2012-2013. Tale spesa va determinata nel rispetto delle indicazioni fornite dalla Ragioneria Generale dello Stato con circolare 9/2006.

3.2 Componenti incluse

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa (Corte dei conti, Sez. Autonomie, 31 marzo 2015, n. 13) ai sensi dell'art. 1, commi 557, della legge n. 296/2006, sono:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;
- spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e

- 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel;
 - compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;
 - spese per il personale con contratto 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);
 - oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
 - spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada;
 - somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando.
 - la spesa per il segretario comunale va considerata nell'aggregato spesa di personale, ed il relativo costo contribuisce a determinarne l'ammontare.

3.3 Componenti escluse

Sono escluse dal conteggio:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez. Autonomie, deliberazione. n. 21/2014);
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- incentivi per la progettazione;
- spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012.

3.4 Fabbisogno di personale

Con deliberazione n. 8 del 23.01.2025 è stato approvato uno stralcio del fabbisogno 2025 al fine di provvedere, prima dell'approvazione del bilancio di previsione:

- alla sostituzione di n. 1 unità lavorativa uscente mediante scorrimento della propria graduatoria vigente per Funzionario Contabile dell'Area delle Elevate Qualificazioni, approvata con determinazione n. 749 in data 06.12.2023, con assunzione effettuata il 24.02.2025;
- al potenziamento delle dotazioni dell'Area Finanziaria con assunzione mediante convenzione a tempo determinato con altri Enti di n. 1 Istruttore Contabile per la definizione dei numerosi procedimenti assegnati, in particolare per la gestione degli ordinativi di incasso, per un numero di ore non superiore a 12 e sino al 31.12.20254, con assunzione effettuata in data 03.02.2025;

Si pone ora la necessità, di programmare il fabbisogno del personale 2025/207 al fine di:

- potenziare le dotazioni del personale per l'Area Lavori Pubblici con l'assunzione di n. 1 Funzionario Tecnico dell'Area dei Funzionari al 50%, eventualmente prorogabile a tempo pieno, attraverso l'esperimento di una procedura di mobilità ex art 30 Dlgs 165/2001, o in alternativa mediante attingimento da graduatorie proprie o di altri enti , ed in ultimo eventuale procedura concorsuale;
- potenziare le dotazioni del personale per l'Area Lavori Pubblici con l'assunzione di n. 1 Funzionario Tecnico a valere **sulla misura 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2 relativa all' assunzione di personale a tempo indeterminato** decorrente dalla data di approvazione delle graduatorie in base al personale eventualmente assegnato;
- provvedere alla copertura del posto di Assistente Sociale Area dei Funzionari, a seguito di dimissioni di n. 1 Assistente Sociali decorrenti dal 30.09.2025, mediante scorrimento graduatorie di altri Enti;

La spesa complessiva del personale per l'esercizio 2025 stimata alla data del fabbisogno è pari ad € 1.437.361,57 al di sotto del valore di cui al punto 2.2.

3.5 Vincoli per l'assunzione di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro

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

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. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

Tale criterio non vale per i contratti di formazione lavoro, che, pur instaurando una forma di lavoro flessibile, richiedendo un investimento in termini formativi, anche nella prospettiva della successiva conversione. I CFL, pertanto non possono essere attivati "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezione.

n. personale a tempo indeterminato al 1° gennaio 2025: 31 dipendenti
20% 31 = 7

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. A partire dal 2014, la legge 114/2014 (articolo 11, comma 4-bis) ha previsto che tali limitazioni non si applichino 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. 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**

Le assunzioni a tempo determinato devono rispettare i seguenti vincoli:

Vincoli	Riferimenti
Principio generale dell'obbligo di contenimento della spesa di personale	comma 557 e ss., legge n. 296/2006, e per gli enti non soggetti ai nuovi obiettivi di finanza pubblica (quali unioni di comuni), il limite di spesa dell'anno 2008 (comma 562).
Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009)	art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.
Media della spesa sostenuta per assunzioni con contratto di lavoro flessibile nel triennio 2007- 2009	art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione Pubblica, circolare 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.
Spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali	Corte conti, Sezione Autonomie, delibera 1/2017.

Le nuove assunzioni a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi sono subordinate alla verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale pubblico in disponibilità iscritto negli appositi elenchi regionali e ministeriali.	- art. 34 D.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 5 del Decreto Legislativo 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114.
--	---

Le deroghe ai vincoli dell'art. 9, c. 28, del D.L. n. 78/2010 sono:

Cause di deroga	Riferimenti	Note
Assunzioni strettamente necessarie per le funzioni di polizia locale, istruzione pubblica e settore sociale	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Corte conti, SS.RR., delibera n. 7/2011 (con riguardo al concetto di "spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009").	Le assunzioni a tempo determinato devono comunque essere contenute nei limiti di spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009
Assunzioni per qualsiasi finalità per gli enti in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Corte conti, SS.RR., delibera n. 7/2011 (con riguardo al concetto di "spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009").	Le assunzioni a tempo determinato devono comunque essere contenute nei limiti di spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009
Assunzioni di personale educativo e scolastico degli enti locali	- D.L. n. 216/2011, art. 1, c. 6-bis.	Il limite di spesa è quello delle risorse già disponibili nel bilancio degli enti locali a tal fine destinate
Assunzioni di personale destinato all'esercizio delle funzioni fondamentali di cui all'articolo 21, comma 3, lettera b), della legge 5 maggio 2009, n. 42	- D.L. n. 216/2011, art. 1, c. 6-bis.	Il limite di spesa è quello delle risorse già disponibili nel bilancio degli enti locali a tal fine destinate
Rapporti di lavoro flessibile esclusivamente finalizzati a garantire i servizi e le attività strettamente funzionali all'accoglienza e all'integrazione dei migranti -	art. 16, c. 5, DL n. 91/2017	Negli anni 2018 e 2019, i comuni coinvolti nel sistema SPRAR possono innalzare del 10 per cento, a valere sulle risorse disponibili nei rispettivi bilanci, il limite di spesa di cui all'articolo 9, comma 28

La legge 160/2016, che ha convertito il DL 113/2016, ha introdotto, all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, dopo l'ottavo periodo, il seguente: **"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"**, disponendo pertanto l'esclusione dalle limitazioni previste per la spesa flessibile delle assunzioni a tempo determinato in base all'articolo 110, comma 1, del Dlgs 267/2000, e superando di fatto quanto imposto dalla deliberazione n. 14/2016 della sezione Autonomie, che includeva tali incarichi dirigenziali a tempo determinato nel campo di applicazione dell'articolo 9, comma 28, del DL 78/2010.

Sono pertanto escluse dai vincoli di cui al comma 28 dell'art. 9 D.L. n. 78/2010:

Fattispecie	Riferimenti
Assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1, del Tuel	art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010, come modificato dall'art. 16, c. 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito in legge n. 160/2016.
Assunzioni di carattere stagionale a tempo determinato i cui oneri siano integralmente a carico di	- art. 22, D.L. n. 50/2017.

risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati e che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente alla fornitura di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi paganti non connessi a garanzia di diritti fondamentali	
Assunzioni a tempo determinato per la tutela e lo sviluppo dei beni culturali	- art. 8, c. 1, D.L. n. 83/2014.
Assunzioni a tempo determinato di assistenti sociali nei limiti di un terzo delle risorse attribuite a ciascun ambito territoriale, fermo restando il rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio	- art. 1, comma 200, L. n. 205/2017.

Il limite di spesa per assunzioni flessibili del Comune di Uta, pari alla spesa sostenuta per la stessa finalità durante l'anno 2009 ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, è pari a **euro 149.946,08**.

3.6 Spese per contratti di lavoro a tempo determinato: dimostrazione rispetto dei vincoli di cui al comma 28 dell'art. 9 D.L. n. 78/2010

Le spese relative ai rapporti di lavoro a tempo determinato sono evidenziate nella tabella sottostante, sulla base della presente programmazione del fabbisogno 2024-2026 e tenuto conto dei rapporti a tempo determinato eventualmente in essere:

anno 2024

	Tipologia contrattuale	durata	anno	Spesa presunta
Funzionario Tecnico Area Tecnica	Contratto a tempo pieno ex art. 110, c. 1, Tuel	Dal 27.06.2022 al 30.06.2025	2025	28.608,42 Non rilevante ai fini dei limiti di cui all'art. dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010
Istruttore Area Finanziaria	Convenzione comma 557	Dal 03.02. al 31.12.2025	2025	9.992,55
Istruttore Area Polizia Locale	Convenzione comma 557	Dal 01.01.al 31.12.2025	2025	12.076,45

Da quanto sopra, emerge che la spesa relative alle assunzioni flessibili programmata per l'anno 2025 è rispettosa dei limiti in materia di contenimento delle spese per assunzioni flessibili e l'Ente potrebbe anche decidere, avendo le risorse finanziarie necessarie, e nel rispetto delle norme di legge in materia di assunzioni flessibili e i limiti di spesa del personale (art. 1, comma 557) di incrementare la spesa per assunzioni flessibili.

3.7 Prerequisiti alle assunzioni

Prima di procedere con le assunzioni è necessario verificare:

Adempimento	Sanzione	Riferimenti
a) Adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione art. 7, D.M. 24 giugno 2022	In caso di mancata adozione del Piano integrato di attività e organizzazione trovano applicazione le sanzioni di cui all'art. 10, c. 5, D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150: "(...) <i>l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di</i>	art. 10, D.M. 24 giugno 2022

		<i>consulenza o di collaborazione comunque denominati</i> ".	
b)	<p>Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e delle situazioni di soprannumero</p> <p>art. 33, c. 1, D.lgs. n. 165/2001</p> <p>art. 33, c. 6, D.lgs. n. 165/2001</p> <p>Circ. Dip.to Funzione pubblica 28 aprile 2014, n. 4</p>	<p>Gli enti che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza <i>"non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere"</i>.</p>	<p>art. 33, c. 2, D.Lgs. n. 165/2001 - circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4.</p>
c)	<p>Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013</p>	<p>Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto</p>	<p>(c. 557-ter, legge n. 296/2006). art. 1, c. 557 e ss., legge n. 296/2006; - art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014; - Circolare 9/2006 RGS su modalità computo spesa personale; - Circolare RGS 5/2016; - Corte Conti, Sez. Autonomie, deliberazione n. 25/2014.</p>
d)	<p>Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, di rendiconti, del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche.</p> <p>art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016</p>	<p>Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (<i>il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti</i>).¹</p> <p>NOTA BENE: Per l'esercizio 2025, tale verifica si effettua con riferimento al bilancio di previsione finanziario 2025/2027 (scadenza 31 dicembre 2024), al rendiconto 2024 (scadenza 30 aprile 2025) e al bilancio consolidato al 31.12.2024 (scadenza 30 settembre 2025).</p>	<p>art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016</p> <p>Del. Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, 29 maggio 2020, n. 10/SEZAUT/2020/QMIG</p>
e)	<p>Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA</p> <p>art. 9, c. 3-bis, D.L. n. 185/2008</p>	<p>Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento.</p>	<p>Art. 9, comma 3 bis, D.L. n. 185/2008</p>
f)	<p>Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto.</p> <p>art. 243, c. 1, D.Lgs. n. 267/2000</p>	<p>Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno.</p>	<p>art. 243, c. 1, D.Lgs. n. 267/2000</p>

La Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: *"Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello "scavalco condiviso" disciplinato dall'art. 14 del*

3.8 Assunzioni obbligatorie disabili

La legge 68/1999 obbliga i datori di lavoro ad assumere una determinata quota di lavoratori iscritti alle categorie protette. Con questa legge lo Stato italiano ha voluto promuovere l'inserimento nel mondo lavorativo delle persone disabili e delle altre persone a cui la legge riconosce una condizione di svantaggio

I datori di lavoro, sia pubblici e sia privati, sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie protette nella misura di:

- sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;
- due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.

Per la definizione della base di calcolo, cioè per capire come si conteggiano i lavoratori occupati in un'azienda, è recentemente intervenuta la riforma del lavoro (cosiddetta **Riforma Fornero** del 2012) che ha ampliato la base di calcolo, aumentando quindi i numeri di occupati disabili. Ad oggi bisogna includere nel computo tutti i lavoratori assunti con vincolo di subordinazione (tranne quelli già assunti con collocamento obbligatorio), i soci di cooperative di produzione e lavoro, i dirigenti, i contratti di inserimento, i lavoratori somministrati presso l'utilizzatore, i lavoratori assunti per attività all'estero, i lavoratori socialmente utili (LSU), i lavoratori a domicilio e gli apprendisti. Bisogna conteggiare anche gli assunti con contratto a tempo determinato fino a 9 mesi.

L'ente rispetta le norme vigenti in materia di collocazione obbligatoria dei disabili ai sensi della legge 68/1999, avendo in servizio una unità di personale rientrante in tale categoria.