



COMUNE DI SAN CESAREO
Città Metropolitana di Roma Capitale

**PIANO TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

2022 - 2024

Settore II
Ufficio Gestione delle Risorse Umane

INDICE

1. PREMESSA
2. VERIFICHE PRELIMINARI PER PROCEDERE ALLE ASSUNZIONI
3. LE SPESE DI PERSONALE E LE CAPACITA' ASSUNZIONALI
 - 3.1 Il principio di contenimento della spesa
 - 3.2 La spesa di personale: le componenti
 - 3.3 Facoltà assunzionali (Regola della sostenibilità finanziaria)
 - 3.4 Facoltà assunzionali (Regola del Turn-over)
4. ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO
 - 4.1 Vincoli di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010
 - 4.2 Esclusioni dai vincoli di cui al comma 28 dell'art. 9 D.L. n. 78/2010
5. STATO DELL'ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE E DELL'ORGANICO.
 - 5.1 L'organizzazione
 - 5.2. Il personale a tempo indeterminato
 - 5.3 Il personale a tempo determinato
 - 5.4 Categorie protette
 - 5.5 I parametri di virtuosità dell'Ente che incidono sul piano occupazionale
6. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022-2024.
 - 6.1. Piano occupazionale del personale a tempo indeterminato.
 - 6.2 Cessazioni di personale a tempo indeterminato
 - 6.3 La compatibilità delle azioni di reclutamento a tempo indeterminato del triennio 2022- 2024 con il contenimento della spesa di personale
 - 6.4 Le assunzioni del triennio 2022-2024 di personale appartenente alle categorie protette di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68
 - 6.5 Le assunzioni a tempo determinato e di personale flessibile nel triennio 2022-2024
 - 6.6 Il rispetto del limite di spesa per lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010

1. PREMESSA

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica.

La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

Gli Enti Locali ormai da oltre un decennio sono sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di 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 ciò ha comportato una consistente riduzione del personale dipendente ed una conseguente riduzione del valore medio delle retribuzioni.

In tale contesto di criticità ormai strutturale, si inserisce il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024, che intende da un lato confermare scelte di reclutamento già approvate e in corso di realizzazione e dall'altro prevedere alcune nuove assunzioni indispensabili per assicurare il mantenimento degli standard attuali.

La stratificazione normativa e la complessità dei vincoli che caratterizzano il presente Piano, rendono opportuna una ricognizione normativa sintetica della disciplina delle assunzioni.

2. VERIFICHE PRELIMINARI PER PROCEDERE ALLE ASSUNZIONI

	Adempimento da effettuare	Eventuale sanzione in caso di inadempimento	Riferimenti normativi della sanzione
1	Adozione del Piano triennale dei fabbisogni del personale art. 6, c. 2, D.Lgs. n. 165/2001 art. 39, c. 1, L. n. 449/1997 art. 91, D.Lgs. n. 267/2000	Gli enti che non provvedono all'adozione del Piano triennale dei fabbisogni "non possono assumere nuovo personale".	art. 6, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001
2	Invio del Piano triennale dei fabbisogni del personale art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001 Circ. RGS n. 18/2018	Agli enti che non provvedono all'invio del Piano triennale dei fabbisogni nei tempi previsti dalla norma, cioè entro trenta giorni dalla loro adozione, "è fatto divieto (...) di procedere alle assunzioni" (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti).	art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001
3	Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e delle situazioni di soprannumero art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001 art. 33, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001 Circ. Dip.to Funzione pubblica 28 aprile 2014, n. 4	Gli enti che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, "non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere".	art. 33, c. 2, D.Lgs. n. 165/2001
4	Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne art. 48, c. 1, D.Lgs. n. 198/2006	La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale, compreso quello delle categorie protette.	art. 6, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001

Allegato 2

5	Adozione del Piano della <i>performance</i> ¹ art. 10, D.Lgs. n. 150/2009	La mancata adozione del Piano della <i>performance</i> comporta il divieto “ <i>di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati</i> ”. Inoltre, comporta il divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell’adempimento dei propri compiti.	art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009
6	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. art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all’adempimento da parte degli enti). ²	art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 Del. Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, 29 maggio 2020, n. 10/SEZAUT/2020/QMIG
7	Verifica dell’impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell’apposito elenco per avviare procedure concorsuali e nuove assunzioni a tempo indeterminato o determinato per un periodo superiore a dodici mesi.	Divieto di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo	art. 34, comma 6, D.Lgs. n. 165/2001.
8	Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (<i>comuni che nel 2015 erano soggetti al patto di stabilità interno, Unioni di comuni</i>). art. 1, c. 557 e ss., L. n. 296/2006 art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014 Circ. RGS n. 9/2006 sulle modalità di computo della spesa di personale Circ. RGS n. 5/2016 Del. Corte dei conti, Sez. Autonomie n. 25/2014	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.	art. 1, c. 557 e ss., L. n. 296/2006
9	Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PP.AA. art. 9, c. 3-bis, D.L. n. 185/2008	Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell’inadempimento.	art. 9, c. 3-bis, D.L. n. 185/2008
10	Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto. art. 243, c. 1, D.Lgs. n. 267/2000	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.	art. 243, c. 1, D.Lgs. n. 267/2000

¹ L’art. 169, c. 3-bis, TUEL specifica che per gli enti locali il piano della *performance* è compreso nel P.E.G.

² 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 CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall’art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell’ente utilizzatore*”.

3. LE SPESE DI PERSONALE E LE CAPACITA' ASSUNZIONALI

3.1 Il principio di contenimento della spesa

Gli enti locali sono chiamati fin dal 2007 al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e s.m.i., differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi.

Tali vincoli, unitamente a quelli introdotti poi dal legislatore in materia di sostenibilità finanziaria (Decreto Ministeriale 17 marzo 2020), devono informare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di ciascun ente.

Per i comuni prima soggetti al patto di stabilità ed ora agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica, il comma 557 citato impone una progressiva riduzione della spesa di personale:

“557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

...

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.”.

Il successivo comma 557-ter stabilisce il divieto di *“procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo”* nel caso di mancato rispetto.

Il comma 557-quater stabilisce che detti enti *“assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.”.*

Successivi interventi legislativi, oltre a modificare tali criteri, hanno introdotto vincoli alle capacità (o facoltà) assunzionali correlati prima alla sostituzione del personale cessato (cd. turn over) e poi, dal 20 aprile 2020, al rapporto tra le spese di personale e la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità.

3.2 La spesa di personale: le componenti

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa³ 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;

³ Corte dei conti, Sez. Autonomie, 31 marzo 2015, n. 13.

- 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;
- Irap;
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;
- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando.

Anche la spesa per il segretario comunale va considerata nell'aggregato spesa di personale, ed il relativo costo contribuisce a determinarne l'ammontare.

Le componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale sono:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (Corte dei Conti, Sez. Autonomie, deliberazione n. 21/2014);
- spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'interno;
- spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada;
- incentivi per la progettazione;
- incentivi per il recupero ICI;
- diritti di rogito;
- spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato;
- maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, comma 120, legge n. 244/2007;
- spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n. 16/2012);
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo;
- spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, commi 8 e 9, del D.L. n. 95/2012.

3.3 Facoltà assunzionali (Regola della sostenibilità finanziaria)

L'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 (cosiddetto "Decreto Crescita"), convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto-legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali. Si riporta di seguito il testo definitivo:

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

Il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" ha dato attuazione alle disposizioni di cui al richiamato art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34. Nello specifico, ha individuato i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, ed ha individuato 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.

Tali disposizioni si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020.

3.4 Facoltà assunzionali (Regola del Turn-over)

Il Presidente dell'Organo di Revisione contabile, con nota del 25 luglio 2022, acclarata al protocollo dell'Ente al n. 16050 del 27 luglio 2022, ha comunicato che l'Organo di Revisione Economico Finanziario del Comune di San Cesareo non è nella condizione di poter rilasciare l'Asseverazione sul permanere degli equilibri pluriennali di bilancio con riferimento al Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2022/2024.

La Corte dei Conti - sezioni riunite in sede giurisdizionale, con la sentenza 7/2022/DELC, confermando la pronuncia emessa dalla sezione regionale di controllo per il Lazio con la Deliberazione n. 109/2021/PARI del 18 ottobre 2021, ha stabilito che qualora l'atto di programmazione dei fabbisogni di personale, adottato dall'ente avvalendosi delle regole del "decreto Crescita", non sia accompagnato da una specifica e puntuale asseverazione da parte dell'organo di revisione dei conti sulla sostenibilità finanziaria della maggiore spesa di personale che si intende realizzare, la nuova norma assunzionale non può essere applicata, e deve essere invece sostituita dal ritorno alla previgente regola del turn-over.

Allegato 2

Stante la mancanza dell'asseverazione sul permanere degli equilibri pluriennali di bilancio da parte dell'Organo di Revisione contabile con riferimento al piano triennale dei fabbisogni del personale 2022-2024, adottato con la deliberazione n. 49 dl 7 aprile 2022, e ritenuto, pertanto, di applicare la previgente regola del turn-over, in linea con quanto stabilito dalle Sezioni Riunite della Corte dei Conti con la richiamata sentenza 7/2022/DELC, si riepilogano di seguito le disposizioni vigenti con riferimento alla capacità assunzionale.

Anno 2015: art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90

- **60** per cento della spesa del personale di ruolo cessato nell'anno precedente (2014)
- **100** per cento della spesa del personale di ruolo cessato nell'anno precedente (2014), per gli enti con incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente pari o inferiore al 25 per cento

Anno 2016: art. 1, comma 228, della legge 208/2015

Le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni ad una spesa pari al:

- **25** per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente;
- **100** per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato nel 2015 per gli enti, la cui incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente è pari o inferiore al 25 per cento, ai sensi dell'art. 3, comma 5-quater, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 (disapplicato con riferimento agli anni 2017 e 2018).

Anno 2017: art. 1, comma 228, della legge 208/2015

- **25** per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente;
- **75** per cento per gli enti con popolazione superiore a 1.000 abitanti, il cui rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente è inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Anno 2018: art. 1, comma 228, della legge 208/2015; art. 1, comma 479, della legge 232/2016

- **25** per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente;
- **75** per cento per gli enti con popolazione superiore a 1.000 abitanti, il cui rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente è inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- **90** per cento per i comuni, il cui rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente è inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che hanno spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali del medesimo esercizio nel quale è rispettato il medesimo saldo (2017);
- **100** per cento per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 5.000 abitanti che rilevano nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio (2015/2017).

Anni 2019 – 2020 – 2021 - 2022: art. 3 del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 (come modificato dall'art. 4, comma 3, della legge 125/2015 di conversione del decreto-legge 78/2015)

La facoltà ad assumere è fissata nella misura del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018 (diventato poi 2019 in quanto fino al 2018 era applicabile l'art. 1, comma 228, della legge 208/2015).

Allegato 2

L'art. 3, comma 5, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, come modificato dall'art. 4, comma 3, del decreto legge 19 giugno 2015, n. 78 prevede che: *"A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente"*.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, con la nota n. 11786 del 22/02/2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, ha precisato che non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso.

La Corte dei Conti – sezione Autonomie, con la deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG, con riferimento al conteggio ed utilizzo dei resti provenienti dal triennio (oggi quinquennio) precedente, ha pronunciato i seguenti principi di diritto:

1) il riferimento "al triennio precedente" inserito nell'art. 4, comma 3, del d.l. n. 78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del d.l. n. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni (il triennio è stato poi sostituito dal quinquennio);

2) con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3, comma 5-quater, del d.l. n. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità.

Pertanto, per la programmazione 2022/2024, oltre alla capacità assunzionale di competenza 2022 (cessazioni dell'anno 2021), si potranno quindi utilizzare i resti del quinquennio 2017/2021, sulla base delle cessazioni 2016/2020.

La Corte dei Conti Piemonte, con la deliberazione n. 70/2016, nell'ambito della regola del turn-over, ha stabilito che le assunzioni di personale mediante la procedura di mobilità prevista dall'art. 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 sono considerate neutre e non incidono sui contingenti assunzionali previsti dalla legge per le assunzioni dall'esterno, a condizione che siano effettuate tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato.

Sulla base delle predette indicazioni si procede alla quantificazione del budget assunzionale del Comune di San Cesareo per l'anno 2022, inclusi i resti del quinquennio 2017-2021, e di seguito riassunto:

Facoltà assunzionale 2016 - cessazioni anno 2015								
Codice dipendente	Categoria giuridica di accesso	Tempo pieno / Part time	Data di cessazione	Stipendio Tabellare categoria di accesso (incl. 13 [^])	Ind. di vacanza contrattuale categoria di accesso	Ind. di comparto a carico del bilancio	Retribuzione individuale di anzianità	Importo annuo
1	D1	Tempo pieno	31/05/2015	€ 22.930,57	€ 171,99	€ 59,40	€ 676,00	€ 23.837,96
18	B3	Tempo pieno	31/07/2015	€ 19.749,08	€ 148,07	€ 44,76	€ 1.079,78	€ 21.021,69
Oneri riflessi								€ 12.189,85
Irap								€ 3.813,07
Spese di personale / Spesa corrente > 25%				TOTALE				€ 60.862,57
				Facoltà assunzionale 2016				€ 15.215,64
Capacità assunzionale: 25% della spesa delle cessazioni dell'anno precedente (2015)				Assunzioni effettuate nel 2015				€ 0,00
TOTALE FACOLTA' ASSUNZIONALE ANNO 2016								€ 15.215,64

Facoltà assunzionale 2017 - cessazioni anno 2016							
Codice dipendente	Categoria giuridica di accesso	Tempo pieno / Part time	Data di cessazione	Stipendio Tabellare categoria di accesso (incl. 13 [^])	Indennità di comparto a carico del bilancio	Retribuzione individuale di anzianità	Importo annuo
<p>Nell'anno 2016 non è stata registrata alcuna cessazione di personale</p>							
Capacità assunzionale: 75% della spesa delle cessazioni anno 2016 + resti triennio 2014-2016				TOTALE			€ 0,00
				Facoltà assunzionale 2017			€ 0,00
Resti assunzionali triennio 2014-2016						€ 15.215,64	
Assunzioni effettuate nel 2016						€ 0,00	
TOTALE FACOLTA' ASSUNZIONALE ANNO 2017						€ 15.215,64	
di cui							
Resti budget assunzionale anno 2014						€ 0,00	
Resti budget assunzionale anno 2015						€ 0,00	
Resti budget assunzionale anno 2016						€ 15.215,64	
Resti budget assunzionale anno 2017						€ 0,00	

Facoltà assunzionale 2018 - cessazioni anno 2017							
Codice dipendente	Categoria giuridica di accesso	Tempo pieno / Part time	Data di cessazione	Stipendio Tabellare categoria di accesso (incl. 13 [^])	Indennità di comparto a carico del bilancio	Retribuzione individuale di anzianità	Importo annuo
<p>Nell'anno 2017 non è stata registrata alcuna cessazione di personale</p>							
Capacità assunzionale: 90% della spesa delle cessazioni anno 2017 + resti triennio 2015-2017				TOTALE			€ 0,00
				Facoltà assunzionale 2018			€ 0,00
Resti assunzionali triennio 2015-2017						€ 15.215,64	
Assunzioni effettuate nel 2017						€ 0,00	
TOTALE FACOLTA' ASSUNZIONALE ANNO 2018						€ 15.215,64	
di cui							
Resti budget assunzionale anno 2015						€ 0,00	
Resti budget assunzionale anno 2016						€ 15.215,64	
Resti budget assunzionale anno 2017						€ 0,00	
Resti budget assunzionale anno 2018						€ 0,00	

Allegato 2

Facoltà assunzionale 2019 – cessazioni anno 2018							
Codice dipendente	Categoria giuridica di accesso	Tempo pieno / Part time	Data di cessazione	Stipendio Tabellare categoria di accesso (incl. 13 [^])	Indennità di comparto a carico del bilancio	Retribuzione individuale di anzianità	Importo annuo
25	D1	Tempo pieno	31/01/2018	€ 23.980,09	€ 59,40	€ 811,98	€ 24.851,47
29	D3	Tempo pieno	31/05/2018	€ 27.572,85	€ 59,40	€ 713,83	€ 28.346,08
Oneri riflessi							€ 14.455,67
Irap							€ 4.521,79
Capacità assunzionale 2019: 100% della spesa delle cessazioni dell'anno precedente (2018)				TOTALE			€ 72.175,01
				Facoltà assunzionale 2019			€ 72.175,01
Resti assunzionali triennio 2016-2018							€ 15.215,64
Assunzioni effettuate nel 2018							€ 0,00
TOTALE FACOLTA' ASSUNZIONALE ANNO 2019							€ 87.390,65
di cui							
Resti budget assunzionale anno 2016							€ 15.215,64
Resti budget assunzionale anno 2017							€ 0,00
Resti budget assunzionale anno 2018							€ 0,00
Resti budget assunzionale anno 2019							€ 72.175,01

Facoltà assunzionale 2020 - cessazioni anno 2019							
Codice dipendente	Categoria giuridica di accesso	Tempo pieno / Part time	Data di cessazione	Stipendio Tabellare categoria di accesso (incl. 13 [^])	Indennità di comparto a carico del bilancio	Retribuzione individuale di anzianità	Importo annuo
15	D1	Tempo pieno	31/12/2019	€ 23.980,09	€ 59,40	€ 744,51	€ 24.784,00
104	C	Tempo pieno	17/11/2019	€ 22.039,41	€ 549,60	€ 0,00	€ 22.589,01
117	C	Tempo pieno	24/11/2019	€ 22.039,41	€ 549,60	€ 0,00	€ 22.589,01
Oneri riflessi							€ 19.523,85
Irap							€ 5.946,77
Capacità assunzionale 2020: 100% della spesa delle cessazioni dell'anno precedente (2019) + resti quinquennio 2015-2019				TOTALE			€ 95.432,64
				Facoltà assunzionale 2020			€ 95.432,64
Facoltà assunzionale 2020 - assunzioni anno 2019							
Codice dipendente	Categoria giuridica di accesso	Tempo pieno / Part time	Data di assunzione	Stipendio Tabellare categoria di accesso (incl. 13 [^])	Indennità di comparto a carico del bilancio	Retribuzione individuale di anzianità	Importo annuo
117	D1	Tempo pieno	25/11/2019	€ 23.980,09	€ 622,80	€ 0,00	€ 24.602,89

Allegato 2

Oneri riflessi	€ 6.819,45
Irap	€ 2.091,25
TOTALE	€ 33.513,59
Utilizzo facoltà assunzionale 2020	€ 33.513,59
Resti assunzionali quinquennio 2015-2019	€ 87.390,65
TOTALE FACOLTA' ASSUNZIONALE ANNO 2020	€ 149.309,70
di cui	
Resti budget assunzionale anno 2015	€ 0,00
Resti budget assunzionale anno 2016	€ 15.215,64
Resti budget assunzionale anno 2017	€ 0,00
Resti budget assunzionale anno 2018	€ 0,00
Resti budget assunzionale anno 2019	€ 72.175,01
Resti budget assunzionale anno 2020	€ 61.919,05

Facoltà assunzionale 2021 - cessazioni anno 2020							
Codice dipendente	Categoria giuridica di accesso	Tempo pieno / Part time	Data di cessazione	Stipendio Tabellare categoria di accesso (incl. 13 [^])	Indennità di comparto a carico del bilancio	Retribuzione individuale di anzianità	Importo annuo
Nell'anno 2020 non è stata registrata alcuna cessazione di personale							
Capacità assunzionale 2021: 100% della spesa delle cessazioni dell'anno precedente (2020) + resti quinquennio 2016-2020				TOTALE		€ 0,00	
				Facoltà assunzionale 2021		€ 0,00	
Facoltà assunzionale 2021 - assunzioni anno 2020							
Codice dipendente	Categoria giuridica di accesso	Tempo pieno / Part time	Data di assunzione	Stipendio Tabellare categoria di accesso (incl. 13 [^])	Indennità di comparto a carico del bilancio	Retribuzione individuale di anzianità	Importo annuo
152	C1	Tempo pieno	01/12/2020	€ 22.039,41	€ 549,60	€ 0,00	€ 22.589,01
153	C1	Tempo pieno	01/12/2020	€ 22.039,41	€ 549,60	€ 0,00	€ 22.589,01
Oneri riflessi						€ 12.432,51	
Irap						€ 3.840,13	
TOTALE						€ 61.450,66	
Utilizzo facoltà assunzionale 2021						€ 61.450,66	
Resti assunzionali quinquennio 2016-2020						€ 149.309,70	
TOTALE FACOLTA' ASSUNZIONALE ANNO 2021						€ 87.859,04	

Allegato 2

	di cui
Resti budget assunzionale anno 2016	€ 0,00
Resti budget assunzionale anno 2017	€ 0,00
Resti budget assunzionale anno 2018	€ 0,00
Resti budget assunzionale anno 2019	€ 25.939,99
Resti budget assunzionale anno 2020	€ 61.919,05
Resti budget assunzionale anno 2021	€ 0,00

Facoltà assunzionale 2022 - cessazioni anno 2021							
Codice dipendente	Categoria giuridica di accesso	Tempo pieno / Part time	Data di cessazione	Stipendio Tabellare categoria di accesso (incl. 13 [^])	Indennità di comparto a carico del bilancio	Retribuzione individuale di anzianità	Importo annuo
2	D1	Tempo pieno	31/08/2021	€ 23.980,09	€ 59,40	€ 0,00	€ 24.039,49
20	D1	Tempo pieno	31/07/2021	€ 23.980,09	€ 59,40	€ 0,00	€ 24.039,49
17	B3	Tempo pieno	31/07/2021	€ 20.652,45	€ 44,76	€ 0,00	€ 20.697,21
153	C1	Tempo pieno	30/12/2021	€ 22.039,41	€ 549,60	€ 0,00	€ 22.589,01
Oneri riflessi							€ 25.083,70
Irap							€ 7.766,04
Capacità assunzionale 2022: 100% della spesa delle cessazioni dell'anno precedente (2021) + resti quinquennio 2017-2021				TOTALE		€ 124.214,94	
				Facoltà assunzionale 2022		€ 124.214,94	
Facoltà assunzionale 2022 - assunzioni anno 2021							
Codice dipendente	Categoria giuridica di accesso	Tempo pieno / Part time	Data di assunzione	Stipendio Tabellare categoria di accesso (incl. 13 [^])	Indennità di comparto a carico del bilancio	Retribuzione individuale di anzianità	Importo annuo
156	D1	Part-time al 50%	01/12/2021	€ 11.990,05	€ 311,40	€ 0,00	€ 12.301,45
157	D1	Part-time al 50%	01/12/2021	€ 11.990,05	€ 311,40	€ 0,00	€ 12.301,45
Oneri riflessi							€ 6.664,15
Irap							€ 2.091,25
TOTALE							€ 33.358,30
Utilizzo facoltà assunzionale 2022							€ 33.358,30
Resti assunzionali quinquennio 2017-2021							€ 87.859,04
TOTALE FACOLTA' ASSUNZIONALE ANNO 2022							€ 178.715,68
di cui							

Allegato 2

Resti budget assunzionale anno 2017	€ 0,00
Resti budget assunzionale anno 2018	€ 0,00
Resti budget assunzionale anno 2019	€ 0,00
Resti budget assunzionale anno 2020	€ 54.500,74
Resti budget assunzionale anno 2021	€ 0,00
Resti budget assunzionale anno 2022	€ 124.214,94

Il budget assunzionale del 2022, inclusi i resti della capacità assunzionali del quinquennio precedente (2017/2021 su cessazioni 2016/2020) ammonta a complessivi € 178.715,68 (inclusi oneri riflessi ed irap).

4. ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

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...”*.

L'art. 23, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 prevede che *“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”*. Il successivo comma 2 del medesimo articolo esclude dal predetto limite le assunzioni per lo svolgimento di attività stagionali e quelle per la sostituzione di lavoratori assenti.

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, comma 28, del D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013; - 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, comma 6, 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.

4.1 Vincoli di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010

Per quanto riguarda le limitazioni relative alle forme di lavoro flessibile, l'art. 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n.

Allegato 2

122, primo e secondo periodo, prevede che a decorrere dall'anno 2011, le pubbliche amministrazioni possono far ricorso al lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative) nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

L'art. 11, comma 4-bis, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 ha stabilito che le limitazioni previste dall'art. 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 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, fermo restando che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

La Sezione Autonomie della Corte dei Conti, con deliberazione 2/2015, ha sposato la tesi letterale più restrittiva: nel caso in cui vengano rispettati i vincoli in materia di contenimento della spesa di personale, l'Ente è tenuto comunque a rispettare il limite per il lavoro flessibile pari al 100% della spesa sostenuta per le medesime finalità nel 2009, ovvero pari al 100% della media del triennio 2007-2009, qualora la spesa per il lavoro flessibile sostenuta nel 2009 fosse pari a zero.

4.2 Esclusioni dai vincoli di cui al comma 28 dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010

Fattispecie	Riferimenti
Assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1, del Tuel	- art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, come modificato dall'art. 16, c. 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, conv. in legge n. 160/2016.
Assunzioni di carattere stagionale a tempo determinato i cui oneri siano integralmente a carico di 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	- art. 22, D.L. n. 50/2017.
Assunzioni a tempo determinato per la tutela e lo sviluppo dei beni culturali	- art. 8, comma 1, del D.L. n. 83/2014.

5. STATO DELL'ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE E DELL'ORGANICO

5.1 L'organizzazione

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 155 del 4 dicembre 2018 è stato adottato, con decorrenza 1° gennaio 2019, l'attuale assetto organizzativo complessivo dell'Ente il quale prevede, oltre alla "Segreteria Generale", complessivamente n. 7 Settori, così articolati:

Settore 1	Avvocatura e Vicesegreteria generale, legalità, supporto all'attività di prevenzione anticorruzione e trasparenza, Biblioteca comunale, Teatro ed eventi culturali, Servizi alla persona, Farmacie Comunali, Segreteria, Affari Generali ed Istituzionali, Contratti, Cultura
Settore 2	Gestione delle Risorse Umane, Gestione delle entrate e Notifiche, Informatica
Settore 3	Lavori pubblici ed espropriazioni, Ambiente
Settore 4	Programmazione Economico finanziaria e Gestione delle Spese, Economato e Gestione Finanziaria del patrimonio, Supporto al servizio controllo di gestione, Pubblica Istruzione, Sport, Turismo, Spettacoli e Tempo libero

Settore 5	Pianificazione urbanistica, Edilizia privata, Servizi cimiteriali, Edilizia Residenziale Pubblica, Commercio e attività produttive, Trasporto urbano, SUAP
Settore 6	Condoni Edilizi, Patrimonio e Manutenzioni, Sicurezza sui luoghi di lavoro, Autorizzazioni Paesaggistiche
Settore 7	Polizia locale e Protezione civile

Al Segretario Generale sono affidati, oltre ai servizi ispettivi, ai controlli interni e alla prevenzione della corruzione, anche i servizi demografici, Protocollo ed Urp.

La struttura è disegnata per rispondere adeguatamente alla domanda esterna e interna di servizi, con l'obiettivo di favorire la capacità di "governance" dei servizi, l'efficientamento dei processi e delle funzioni, e lo sviluppo di competenze allineate al nuovo ruolo richiesto all'Ente locale.

5.2 Il personale a tempo indeterminato

La programmazione triennale del fabbisogno di personale negli ultimi anni è stata caratterizzata dal tentativo di contenere, attraverso il reperimento di personale in mobilità da altri Enti e il ricorso al personale a tempo determinato e alla somministrazione di lavoro a tempo determinato, gli effetti negativi sull'organico stabile conseguenti, in particolare, alle cessazioni per collocamento a riposo del personale, alla luce delle forti limitazioni alle assunzioni di personale dall'esterno previste dalla vigente normativa.

Il personale a tempo indeterminato al 31 luglio 2022 risulta assestato a quota n. 42 (di cui n. 38 dipendenti a tempo pieno e n. 4 dipendenti con contratto part-time al 50%). Non è presente personale con qualifica dirigenziale.

Categoria giuridica iniziale	Profilo professionale	Tempo pieno	Part-time	Totale
D3	Avvocato con funzioni di Vice Segretario	1	0	1
	Funzionario Amministrativo Contabile	1	0	1
D1	Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile	2	0	2
	Istruttore Direttivo Tecnico	2	0	2
	Istruttore Direttivo di Vigilanza	1	0	1
	Assistente Sociale	1	2	3
	Istruttore Direttivo informatico	1	0	1
C	Istruttore Amministrativo Contabile	13	2	15
	Agente di Polizia Locale	5	0	5
	Istruttore Tecnico	1	0	1
B3	Collaboratore Tecnico Amministrativo	4	0	4
	Collaboratore Tecnico Amministrativo (L. 68/99)	1	0	1
B1	Esecutore Amministrativo	3	0	3
	Esecutore operativo	2	0	2
	TOTALE	38	4	42

Negli ultimi anni il Comune di San Cesareo, a causa del blocco delle assunzioni, ha registrato una consistente riduzione del personale in servizio (dal 2010 ad oggi i dipendenti in servizio sono diminuiti da 54 a 42 unità: - 22,22%) a fronte di una forte espansione demografica (dal 2010 al 2021 la popolazione è aumentata da 14.175 a 16.316 abitanti: + 15,10%).

Il Comune di San Cesareo registra da diversi anni una situazione di cronica carenza di personale, dimostrata dalla presenza di un rapporto dipendenti/popolazione pari a un dipendente ogni 386 abitanti mentre il Decreto del Ministro dell'Interno del 18 novembre 2020 prevede, nel caso del Comune di San Cesareo con 16.316 abitanti al 31/12/2021, che il rapporto medio dipendenti-popolazione sia di un dipendente ogni 166 abitanti (42 dipendenti di ruolo rispetto ai 98 teoricamente spettanti sulla base del suddetto decreto).

5.3 Il personale a tempo determinato

Negli ultimi anni, a fronte della costante diminuzione del personale a tempo indeterminato, nell'attesa di poter procedere alla riorganizzazione ed efficientamento dei servizi necessari per far fronte al calo di organico, si è fatto ricorso al personale a tempo determinato ed ai contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Tale ricorso, comunque effettuato nei limiti di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, si è reso necessario per garantire la continuità nel presidio dei servizi istituzionali.

Nel corso degli ultimi 2 anni le assunzioni a tempo determinato hanno riguardato, in particolare:

- l'affidamento di un incarico ex art. 110, comma 1, del TUEL, cessato nel 2020 e affidato nuovamente nel corso del 2021;
- affidamento di un incarico ex art. 90 del TUEL (Staff del Sindaco);
- assunzione a tempo determinato per tre mesi nel 2021 di un Agente di Polizia Locale – part-time al 50% - finanziato con i proventi derivanti dalle sanzioni ai sensi dell'art. 208 del Codice della Strada.

5.4 Categorie protette

Con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99, come evincibile dal prospetto informativo, aggiornato al 31 dicembre 2021, predisposto dall'Ente ai sensi dell'art. 9 della Legge de qua e trasmesso in data 24 gennaio 2022 al Ministero del Lavoro e delle politiche Sociali (Codice comunicazione 0805822B00142335), è interamente coperta la quota d'obbligo prevista, pari a n. 1 unità, relativamente ai soggetti disabili, di cui all'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68.

Alla data del 31 dicembre 2022, sulla base delle assunzioni e delle cessazioni che interverranno nel corso dell'anno, si provvederà a verificare il rispetto della quota d'obbligo ed eventualmente, qualora se ne ravvisi la necessità, a prevedere, con la programmazione del fabbisogno del Personale per il triennio 2023/2025, l'assunzione di una ulteriore unità di personale di cui all'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68.

5.5 I parametri di virtuosità dell'Ente che incidono sul piano occupazionale

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

- 1) abbiano adottato il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (art. 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 2) abbiano comunicato al Dipartimento della Funzione Pubblica le informazioni del PTFP e i relativi aggiornamenti annuali (art. 6-ter, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165);

Allegato 2

- 3) abbiano contenuto le spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- 4) abbiano effettuato una ricognizione annuale al fine di verificare l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, commi 1 e 2, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 5) abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 6) abbiano rispettato gli obblighi previsti dall'art. 27 del Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66, in materia di certificazione del credito;
- 7) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dallo loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113);
- 8) abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150).

Dato atto che, in relazione ai suddetti vincoli:

- il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022-2024, di cui al precedente punto 1) è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 49 del 7 aprile 2022;
- con riferimento al punto 2), il Comune di San Cesareo ha provveduto alla tempestiva comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica delle informazioni del PTFP e del relativo aggiornamento tramite il sistema informativo SICO;
- con specifico riferimento al parametro di virtuosità di cui al punto 3), si evidenzia che la spesa di personale (calcolata sulla base delle voci individuate dall'art. 1, comma 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, e delle indicazioni della circolare n. 9 del 17 febbraio 2006 della Ragioneria Generale dello Stato), ha avuto il seguente andamento negli anni 2011-2012-2013, registrando, pertanto, un valore medio riferito al triennio pari a € 2.077.469,84:

	2011	2012	2013
Totale spese di personale	€ 2.408.514,32	€ 2.370.602,51	€ 2.293.329,72
Totale spese escluse	€ 293.332,28	€ 278.234,67	€ 268.470,08
Spesa di personale al netto delle esclusioni	€ 2.115.182,04	€ 2.092.367,84	€ 2.024.859,64
Spesa media del triennio 2011-2013	€ 2.077.469,84		

Nell'anno 2021 la spesa di personale sostenuta dall'ente, al netto delle voci escluse, ammonta ad € 1.814.334,58 e, pertanto, rientra nei limiti previsti dall'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (determinazione del Responsabile del Settore II n. 86 del 28 luglio 2022); il parametro di cui al precedente punto 3) risulta quindi rispettato;

- con riferimento al rispetto del parametro di cui al punto da 4), si evidenzia che il Comune di San Cesareo ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale per l'anno 2022 ai sensi dell'art. 33 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, giusta deliberazione di Giunta Comunale n. 163 del 23 novembre 2021;

- con riferimento al punto 5), si evidenzia che il Comune di San Cesareo ha approvato il Piano triennale delle azioni positive per il periodo 2022-2024 con deliberazione di Giunta Comunale n. 182 del 16 dicembre 2021;
- con riferimento al parametro di virtuosità di cui al precedente punto 6), tutte le istanze di creditori di somme dovute per somministrazioni, forniture, appalti e prestazioni professionali, pervenute tramite la Piattaforma dei Crediti sono state certificate, nel rispetto delle disposizioni normative vigenti in materia di patto di stabilità interno, entro il termine di trenta giorni dalla data di ricezione dell'istanza, giusta attestazione del Responsabile del Settore IV del 28 luglio 2022, depositata in atti;
- con riferimento al punto 7), si evidenzia che il Comune di San Cesareo, ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 113/2016, ha provveduto ad approvare il bilancio di previsione 2022/2024 ed il rendiconto 2021 e ad inviare alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP) di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, i dati relativi nel termine di trenta giorni dalla loro approvazione, giusta attestazione del Responsabile del Settore IV del 28 luglio 2022, depositata in atti;
- con riferimento al precedente punto 8), il Comune di San Cesareo, con deliberazione di Giunta Comunale n. 77 del 5 luglio 2021 ha adottato il Piano Esecutivo di Gestione 2021/2023 (ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis, del TUEL per gli enti locali il piano della performance è compreso nel P.E.G); il Piano Esecutivo di Gestione 2022/2024 sarà inserito nel PIAO in corso di approvazione.

6. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022-2024

I contenuti del presente documento sostituiscono quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione/aggiornamento delle programmazioni triennali del fabbisogno di personale, con riferimento alle previsioni assunzionali disposte e non ancora realizzate.

Con riferimento alle figure professionali che il presente documento prevede di acquisire nel prossimo triennio 2022-2024 e che si prevede di ricoprire attraverso l'accesso dall'esterno (mobilità, procedure concorsuali e scorrimento di graduatorie di altri enti), si ritiene necessario il previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D.Lgs n. 165/2001.

Nel presente paragrafo sono elencate le azioni di reclutamento a tempo indeterminato del triennio 2022-2024.

6.1 Piano occupazionale del personale a tempo indeterminato

Anno 2022

Per l'anno 2022 è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato:

Cat.	N.	Profilo professionale	Regime orario	Decorrenza	Modalità di reclutamento	Costo annuo (tabellare per 13 mensilità, ind. di comparto a carico del bilancio, oneri riflessi ed irap)	Utilizzo budget assunzionale
D	1	Istruttore Direttivo Tecnico	Tempo pieno	01/09/2022	Mobilità volontaria, ex art. 30 del D.Lgs n. 165/2001	€ 33.996,26	€ 0,00
C	2	Istruttore Amministrativo Contabile	Tempo pieno	01/09/2022	Accesso dall'esterno (Scorrimento graduatoria di altri Enti)	€ 62.408,35	€ 62.408,35

Allegato 2

C	2	Istruttore Tecnico	Tempo pieno	01/09/2022	Mobilità volontaria, ex art. 30 del D.Lgs n. 165/2001	€ 62.605,97	€ 0,00
C	1	Agente di Polizia Locale	Tempo pieno	01/09/2022	Accesso dall'esterno (Scorrimento graduatoria di altri Enti)	€ 32.364,72	€ 32.364,72
C	1	Agente di Polizia Locale	Tempo pieno	01/10/2022	Accesso dall'esterno (Scorrimento graduatoria di altri Enti)	€ 32.364,72	€ 32.364,72
B3	1	Operaio specializzato	Tempo pieno	01/09/2022	Accesso dall'esterno (Scorrimento graduatoria di altri Enti)	€ 29.473,83	€ 29.473,83
D	1	Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile	Tempo pieno	01/10/2022	Progressioni di carriera ex art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 165/2001	€ 2.732,37	€ 2.732,37
D	1	Istruttore Direttivo Tecnico	Tempo pieno	01/10/2022	Progressioni di carriera ex art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 165/2001	€ 2.740,52	€ 2.740,52
C	3	Istruttore Amministrativo Contabile	Tempo pieno	01/10/2022	Progressioni di carriera ex art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 165/2001	€ 5.954,16	€ 5.954,16
TOT.	13					€ 264.640,90	€ 168.038,67

Anno 2023

Per l'anno 2023 non è prevista alcuna acquisizione di personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Anno 2024

Per l'anno 2024 non è prevista alcuna acquisizione di personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

6.2 Cessazioni di personale a tempo indeterminato

Per l'anno 2022 è prevista la cessazione di un Agente di Polizia Locale con contratto a tempo pieno ed indeterminato – Cat. C, pos. econ. C1 – a far data dal 1° ottobre 2022 a seguito di collocamento a riposo per pensionamento, giusta determinazione del Responsabile del Settore II n. 50 del 14 marzo 2022.

6.3 La compatibilità delle azioni di reclutamento a tempo indeterminato del triennio 2022 - 2024 con il contenimento della spesa di personale

Le azioni di reclutamento dettagliate al precedente punto 6.1 sono compatibili con il limite potenziale della dotazione organica, pari alla spesa di personale della media degli anni 2011-2013 ex art. 1, comma 557, della legge 296/2006, come si evince dal seguente prospetto:

Allegato 2

	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
Importo lordo delle spese di personale a regime su base annua (costo annuale in considerazione della data di assunzione o di cessazione prevista in corso d'anno)	€ 2.108.905,72	€ 2.224.655,16	€ 2.209.655,16
Voci escluse dal calcolo dell'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006	€ 311.599,75	€ 313.799,47	€ 298.799,47
Totale spese di personale al netto delle esclusioni	€ 1.797.305,97	€ 1.910.855,69	€ 1.910.855,69
Costo delle assunzioni consentite ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 in deroga al limite dell'art. 1, comma 557, della legge 296/2006 per i Comuni virtuosi	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Totale spese di personale al netto delle assunzioni consentite ai sensi del D.M. 17 marzo 2020	€ 1.797.305,97	€ 1.910.855,69	€ 1.910.855,69
Limite potenziale dotazione organica, pari alla spesa di personale della media degli anni 2011-2013 (Art. 1, comma 557, Legge 296/2006)	€ 2.077.469,84	€ 2.077.469,84	€ 2.077.469,84
Minor costo rispetto al limite potenziale della dotazione organica	€ 280.163,87	€ 166.614,15	€ 166.614,15

6.4 Le assunzioni del triennio 2022-2024 di personale appartenente alle categorie protette di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68

Nel 2021 la quota d'obbligo di copertura di posti di dotazione organica tramite personale disabile e appartenente ad altre categorie protette è completa (cfr. paragrafo 5.4). Per gli anni successivi occorrerà verificare, in occasione delle prossime programmazioni triennali del fabbisogno di personale e sulla base delle risultanze dei prospetti informativi annuali di cui all'art. 9 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, il permanere della situazione sopra riportata ovvero le eventuali scoperture nel tempo intervenute.

6.5 Le assunzioni a tempo determinato e di personale flessibile nel triennio 2022-2024

Nell'anno 2021 è stato attivato un contratto a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 per una unità di personale a tempo pieno con profilo di *"Istruttore Direttivo Tecnico"*, fino al termine del mandato del sindaco attualmente in carica.

Nell'anno 2019 è stato attivato, inoltre, un contratto a tempo determinato ex art. 90 del D.Lgs. 267/2000 (Ufficio di staff del Sindaco) per una unità di personale part-time al 50,00% con profilo di *"Istruttore Amministrativo Contabile"*, per la durata corrispondente al mandato del Sindaco.

Ad agosto del 2020 la percentuale di part-time del contratto a tempo determinato ex art. 90 del D.Lgs. 267/2000 è stata aumentata dal 50,00% al 66,67%.

Per l'anno 2022 si prevede di procedere all'assunzione a tempo determinato, per la durata di cinque mesi, di una unità di personale a tempo pieno con profilo di Agente di Polizia Locale da finanziare con i proventi derivanti dalle sanzioni ai sensi dell'art. 208 del Codice della Strada.

Per ciascuno degli anni 2023 e 2024 si prevede di procedere all'assunzione a tempo determinato di una unità di personale a tempo pieno con profilo di Agente di Polizia Locale da finanziare con i

Allegato 2

proventi derivanti dalle sanzioni ai sensi dell'art. 208 del Codice della Strada, per la durata di sei mesi.

Per l'anno 2022 si prevede, infine, di procedere all'assunzione di personale flessibile, tramite fornitura di personale con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, per rispondere a esigenze:

- di mantenimento degli standard gestionali;
- di potenziamento temporaneo di specifiche strutture organizzative dell'Ente al fine di attuare progetti di rilevanza strategica.

6.6 Il rispetto del limite di spesa per lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010

L'art. 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con legge 30 luglio 2010, n. 122 prevede per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per lavoro flessibile non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009.

L'art. 16, comma 1-quater, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, ha previsto che sono in ogni caso escluse dal vincolo di cui al precedente punto 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.

Alla luce di quanto sopra esposto si riporta nel seguito il ricalcolo del limite di spesa annua per lavoro flessibile riferita all'anno 2009, al netto della spesa sostenuta per le assunzioni ex art. 110, comma 1, del decreto legislativo n. 267/2000:

N.D.	Voce	Spesa ANNO 2009
1	Personale a tempo determinato	€ 26.926,43
2	Incarichi ex art. 110, comma 2, del TUEL	€ 61.166,78
3	Convenzioni	€ 0,00
4	Contratti di collaborazione coordinata e continuativa	€ 26.106,06
5	Contratti di formazione lavoro	€ 0,00
6	Contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato	€ 23.910,00
7	Lavoro accessorio	€ 0,00
A) TOTALE SPESE DI PERSONALE (voci da 1 a 7)		€ 138.109,27
B) LIMITE PER GLI ANNI 2021, 2022 E 2023 (100% di A)		€ 138.109,27

Le previsioni di spesa per il personale flessibile, elaborata coerentemente a quanto sopra disposto, evidenziano che risulta rispettato il limite di cui al sopra richiamato art. 9, comma 28, del decreto legge n. 78/2010:

N.D.	Voce	Spesa ANNO 2022	Spesa ANNO 2023	Spesa ANNO 2024
1	Personale a tempo determinato (art. 90 del TUEL)	€ 21.050,29	€ 21.050,29	€ 21.050,29
2	Personale a tempo determinato (Stagionale finanziato con proventi art. 208 del C.D.S.)	€ 13.717,50	€ 16.182,59	€ 16.182,59
3	Incarichi ex art. 110, comma 2, del TUEL	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
4	Convenzioni	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
5	Contratti di collaborazione coordinata e continuativa	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

Allegato 2

6	Contratti di formazione lavoro	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
7	Contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato	€ 21.500,00	€ 0,00	€ 0,00
8	Lavoro accessorio	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
TOTALE SPESE DI PERSONALE (voci da 1 a 8)		€ 56.267,79	€ 37.232,88	€ 37.232,88
LIMITE (ANNO 2009)		€ 138.109,27		