



Comune di Villaperuccio

Provincia Sud Sardegna

ALLEGATO B

Programmazione PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

REVISIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2022- 2024 A SEGUITO DELL'APPROVAZIONE DEL RENDICONTO DELLA GESTIONE RELATIVO ALL'ANNUALITA' 2021, avvenuto con la Deliberazione del Consiglio comunale n. 2 del 27/04/2022

1. Premessa

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP), di cui all'art. 6 del D.lgs. 165/2001, si configura come atto di programmazione per la gestione delle risorse umane, finalizzato a coniugare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e ad assicurare, da parte delle amministrazioni, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica.

In quanto atto di programmazione, si colloca a monte della gestione operativa del personale e deve essere adottato nell'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo.

Per effetto dell'art. 4 del D.lgs. n. 75/2017, che ha apportato modifiche all'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, è stato superato il concetto di dotazione organica, quale contenitore rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle pubbliche amministrazioni.

A seguito di tale intervento legislativo, il Piano diventa strumento di programmazione strategico, modulabile sulla base delle effettive esigenze di personale e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione.

La nuova visione, dunque, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare i reali bisogni di personale da un punto di vista, sia quantitativo (riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere la *mission* dell'ente), sia qualitativo (relativo la tipologia di profili, competenze e professionalità meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione).

2. Modalità di definizione del PTFP e limiti finanziari

Il Piano ha un'estensione temporale triennale e deve essere adottato annualmente, al fine di coordinare costantemente il fabbisogno di risorse umane con la pianificazione pluriennale delle attività e con il ciclo della performance, nonché di tenere conto dell'eventuale mutato quadro normativo.

Più nel dettaglio, la programmazione triennale contribuisce a definire, unitamente agli altri atti con orizzonte temporale pluriennale, le strategie di erogazione e di gestione dei servizi (fase di indirizzo strategico), mentre il piano annuale (fase organizzativa) contiene le scelte di tipo tecnico e gestionale compiute nella decodifica delle linee strategiche e dei fabbisogni individuati.

Quest'ultimo, pertanto, costituisce una vera e propria pianificazione operativa, a mezzo della quale le risorse economiche assegnate alla gestione e allo sviluppo professionale del personale vengono tradotte in modalità di reclutamento, inquadramento contrattuale e progressione professionale.

Nell'ambito del Piano le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità/reclutamento del personale e, qualora siano individuate eccedenze, devono dare attuazione all'articolo 33, del d.lgs. 165/2001: *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”*;

Sotto il profilo dei limiti, è bene rammentare che, ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 165/2001, nel Piano deve essere indicata la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica, nonché il valore dei fabbisogni programmati, i quali non possono superare la dotazione potenziale, rappresentata dai limiti di spesa di personale previsti.

Quanto alla copertura dei posti vacanti definiti nel PTFP, questa deve avvenire nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente, nei limiti di spesa di personale come sopra richiamati e dei relativi stanziamenti di bilancio.

Normativa di riferimento

Il sistema delineato dal legislatore per il calcolo degli spazi assunzionali dell'ente fa attualmente riferimento ad un parametro finanziario, di flusso, a carattere flessibile, previsto secondo quanto stabilito dall'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, il quale testualmente recita:

“2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, e 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 attuazione delle disposizioni suddette, è stato emanato il DM del 17/03/2020, il quale individua i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché individua 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.

Inoltre, ad opera della Circolare del 13 maggio 2020 emanata al fine di fornire chiarimenti in merito al decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni, (GU n.226 del 11-9-2020) si stabilisce che:

- ✓ Per entrate correnti si intende: la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata. A tal fine sono da considerare gli estremi identificativi di tali entrate, come riportati negli aggregati BDAP accertamenti, delle entrate correnti relativi ai titoli I, II e III: 01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti.
- ✓ Per spesa di personale debbono computarsi: gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale relativi alle voci riportati nel macro-aggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999.

La precedente programmazione del fabbisogno, effettuata nel Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 14 del 14/02/2022, modificato con la deliberazione di Giunta comunale n. 21 del 31/03/2022, deve essere verificata a seguito dell'approvazione del Rendiconto della gestione, avvenuto con la Deliberazione del Consiglio comunale n. 2 del 27/04/2022, al fine di effettuare il riscontro della compatibilità con il D.M. 17/03/2020. Ciò in quanto per effettuare il calcolo del valore soglia della attuale programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2022-2024 devono essere aggiornate le annualità utili per impostare la corretta parametrizzazione degli spazi finanziari disponibili: i calcoli presi, ad oggi, in considerazione, computano gli ultimi tre rendiconti approvati, ossia quelli riferiti agli anni 2019, 2020 e 2021, mentre per le spese di personale va preso in considerazione il rendiconto 2021 e per il FCDE il bilancio di previsione 2021, dato assestato.

3. PTFP del Comune di Villaperuccio 2022-2024

In ragione di quanto appena descritto, di seguito si illustra il PTFP del Comune di Villaperuccio 2022-2024, elaborato a cura del Responsabile del servizio finanziario, con la supervisione del Segretario comunale.

Programmazione strategica delle risorse umane

Con riferimento a quanto sopra è necessario individuare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali, nonché le modalità di reclutamento per questo ente, che così si dettagliano:

- A) contenimento della spesa di personale;
- B) piano annuale delle assunzioni e lavoro flessibile;
- C) dotazione organica;
- D) calcolo degli spazi assunzionali;

A) Contenimento della spesa di personale

A1. Normativa

<p>Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296</p>	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) lettera abrogata; 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. <p>Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli 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.</p>
--	--

Le componenti **INCLUSE** secondo la Corte dei conti, Sezione Autonomie - Delibera n. 13/2015/SEZAUT/INPR

Le componenti da considerare per il monitoraggio dell'aggregato della spesa di personale ai sensi dell'art. 1 comma 557, L. 296/2006, sono le seguenti:

1. retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato
2. quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata nell'esercizio successivo (alla luce della nuova contabilità)
3. spese per il proprio personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente
4. spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile
5. eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili
6. spese sostenute dall'Ente per il personale, di altri Enti, in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto
7. spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.lgs. 267/2000
8. compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 d.lgs. 267/2000
9. compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 2 d.lgs. 267/2000
10. spese per il personale con contratti di formazione e lavoro
11. oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori
12. spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di polizia municipale ed ai progetti di miglioramento alla circolazione stradale
13. IRAP
14. oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo
15. somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando
16. spese per la formazione e rimborsi per le missioni del personale

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

Le componenti da escludere sono:

1. spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati
2. quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata nell'esercizio successivo (principio contabile applicato alla contabilità finanziaria, Allegato A/2 al d.lgs. 118/2011, punto 5.2 lettera a)
3. spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato, dalla Regione o dalla Provincia, per attività elettorale;
4. spese per la formazione e rimborsi per le missioni del personale
5. spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate
6. spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi gli aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata integrativa, ove previsto dal CCNL del comparto Funzioni locali 21/05/2018)
7. spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)
8. costo personale comandato presso altre amministrazioni (e da queste rimborsato)
9. spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada
10. spese per incentivi al personale per progettazione
11. spese per incentivi recupero ICI
12. diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale
13. spese per l'assunzione di personale ex dipendente dell'Amministrazione autonoma di Monopoli di Stato (legge 30 luglio 2010, n. 122, art. 9, comma 25)
14. spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della l. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)
15. Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanza n. 16/2012)
16. oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti
17. Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (ad esclusione delle spese per le categorie protette che non sono soggette)

18. oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (Corte dei conti, sezione di controllo regione Piemonte, parere n. 380/2013/SRCPIE/PAR)

19. per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-quater, d.l. 90/2014)

20. spese per il personale delle Province e Città Metropolitane ricollocato ai sensi dell'art. 1, comma 424, della l. 190/2014 e dell'art. 5 del d.l. 78/2015, convertito, con modificazioni, nella l. 125/2015.

A2. Situazione dell'ente

VERIFICA DEL RISPETTO dei criteri di cui all'art. 1, commi 557 e 562, L. 296/2006

SPESE DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

TRIENNIO 2022/2024

	2011	2012	2013	Media triennio 2011/2013	PREVISIONI ANNO 2022	PREVISIONI ANNO 2023	PREVISIONI ANNO 2024
SPESE INTERVENTO 01	€ 332.698,00	€ 320.779,00	€ 383.806,69	€ 345.761,23	€ 309.033,06	€ 260.000,00	€ 300.000,00
SPESE INTERVENTO 03				€ -			
IRAP INTERVENTO 07	€ 26.000,00	€ 52.448,00	€ 27.714,13	€ 35.387,38	€ 22.790,00	€ 24.890,00	€ 27.000,00
SPESE ELETTORALI							
INCARICHI PROGETTAZIONE							
TOTALE SPESE DI PERSONALE (A)	€ 358.698,00	€ 373.227,00	€ 411.520,82	€ 381.148,61	€ 331.823,06	€ 284.890,00	€ 327.000,00
<i>(meno)</i> COMPONENTI ESCLUSE (B)			€ 52.473,00	€ 17.491,00	€ 2.794,56	€ -	€ -
<i>(uguale)</i> COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA (ex art. 1, co. 557, (l.n. 296/2006) (A) <i>(meno)</i> (B)	€ 358.698,00	€ 373.227,00	€ 359.047,82	€ 363.657,61	€ 329.028,50	€ 284.890,00	€ 327.000,00

MARGINE	€ 34.629,11	€ 78.767,61	€ 36.657,61
----------------	--------------------	--------------------	--------------------

B) PIANO ASSUNZIONI - TRIENNIO 2022-2024

PROGRAMMA TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE 2022/2024

FABBISOGNO PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

ANNO	UNITA'	PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	AREA	MODALITA' DI ASSUNZIONE
2022	1	Istruttore Direttivo Operatrice sociale	D1	Area Amministrativa	Incremento del lavoro part time da 16 ore al limite massimo consentito: 35 ore
	1	Agente di Polizia municipale	C1	Area Amministrativa	Incremento del lavoro part time da 25 ore al limite massimo consentito: 35 ore
	1	Istruttore Direttivo Amministrativo	D1	Area amministrativa	Progressione verticale da C a D1 mediante procedura comparativa interna, ai sensi del D.L. n. 80/2021 nei limiti del 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno

	1	Istruttore Direttivo Contabile Assunzione Full-time Turn-over	D1	Area Finanziaria	Mobilità obbligatoria Attingimento di personale mediante scorrimento di graduatoria vigente di altri Enti (successivo a collocamento a riposo del personale di pari profilo in servizio presso l'Ente).
	1	Istruttore Direttivo Tecnico Assunzione Full-time Turn-over	D1	Area Tecnica	Mobilità obbligatoria Attingimento di personale mediante scorrimento di graduatoria vigente di altri Enti In subordine Procedura concorsuale, anche con gestione in forma associata
2023	##	##	##	##	##
2024	##	##	##	##	##

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Normativa

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

Richiamato l'art. 50 del CCNL Funzioni locali del 21/05/2018;

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

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

Atteso poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, somministrazione lavoro e ulteriori tipologie), l'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole:

"articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";

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

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

Riferimenti normativi.

Art. 9 comma 28, DL 78/2010. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62,63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300 e successive modificazioni, gli enti non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità dell'anno 2009. (...) Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del servizio sanitario nazionale. (...)Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.

1 Art. 36. Personale a tempo determinato o assunto con forme di lavoro flessibile

Le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35. I contratti di lavoro subordinato a tempo determinato possono essere stipulati nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, escluso il diritto di precedenza che si applica al solo personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del presente decreto. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono disciplinati dagli articoli 30 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fatta salva la disciplina ulteriore eventualmente prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro.) Non è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali. Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. È consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato.

2-bis. I rinvii operati dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ai contratti collettivi devono intendersi riferiti, per quanto riguarda le amministrazioni pubbliche, ai contratti collettivi nazionali stipulati dall'ARAN.

3. Al fine di combattere gli abusi nell'utilizzo del lavoro flessibile, sulla base di apposite istruzioni fornite con direttiva del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, le amministrazioni redigono, dandone informazione alle organizzazioni sindacali tramite invio all'Osservatorio paritetico presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, un analitico rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate, con l'indicazione dei dati identificativi dei titolari del rapporto nel rispetto della normativa vigente in tema di protezione dei dati personali, da trasmettere, entro il 31 gennaio di ciascun anno, ai nuclei di valutazione e agli organismi indipendenti di valutazione di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica che redige una relazione annuale al Parlamento.

4. Le amministrazioni pubbliche comunicano, nell'ambito del rapporto di cui al precedente comma 3, anche le informazioni concernenti l'utilizzo dei lavoratori socialmente utili. 5. In ogni caso la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. Le amministrazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono responsabili anche ai sensi dell'articolo 21 del presente decreto. Di tali violazioni si terrà conto in sede di valutazione dell'operato del dirigente ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.

5-bis. ((COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 25 MAGGIO 2017, N. 75)).

5-ter. ((COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 25 MAGGIO 2017, N. 75)).

5-quater. I contratti di lavoro (...) posti in essere in violazione del presente articolo sono nulli e determinano responsabilità erariale. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono altresì responsabili ai sensi dell'articolo 21. Al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato.
(5-quinquies. Il presente articolo, fatto salvo il comma 5, non si applica al reclutamento del personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA), a tempo determinato presso le istituzioni scolastiche ed educative statali e degli enti locali, le istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica. Per gli enti di ricerca pubblici di cui agli articoli 1, comma 1, e 19, comma 4, del decreto legislativo 25 novembre 2016 n. 218, rimane fermo quanto stabilito dal medesimo decreto.)

Con la Deliberazione della Giunta municipale n. 66 del 13/10/2022, in attuazione di quanto previsto nella Deliberazione della Corte dei Conti Sezione delle autonomie N. 1/SEZAUT/2017/QMIG, si è stabilito che, a partire dall'esercizio finanziario 2022, il limite di cui all'art. 9, comma 28 DL 78/2010 e ss.mm.ii. è fissato nella misura di **euro 34.311,28** (pari al costo di un Istruttore direttivo, cat. D1, calcolato come da costi contrattuali di cui al CCNL 2016/2018).

La congruità della misura sopra indicata è dimostrata dal metodo utilizzato per calcolarla. A tal fine, si è fatto ricorso al parametro di cui al DM 10.4.2017 in tema di rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto, avendo il Comune di Villaperuccio attualmente n. 6 dipendenti (al netto delle vacanze, per le quali sono attualmente in corso le procedure assunzionali e computando come una unità complessiva i due dipendenti attualmente assunti in regime part-time 50%) rispetto al tetto massimo di n. 8 unità, desumibile dai calcoli effettuati secondo il citato decreto.

Le spese di personale relative al lavoro flessibile sostenute nell'annualità 2022 sono coerenti con il suddetto limite, di cui alla Deliberazione della Giunta municipale n. 66 del 13/10/2022, come si evidenzia nel prospetto di cui a pag. 11 e 12.

Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, ai sensi di quanto previsto nell'art. 9, co. 28 del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni nella L. 122/2010.

Riconducibilità delle spese di personale relative all'attivazione dello scavalco d'eccedenza al tetto del lavoro flessibile di cui al suddetto art. 9, co. 28 D. L. 78/2010, convertito con modificazioni nella L. 122/2010: a tal fine si cita la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Sezione delle Autonomie con quale la corte ha chiarito che *«se l'Ente decide di utilizzare autonomamente la prestazione di un dipendente a tempo pieno presso altro ente locale al di fuori del suo ordinario orario di lavoro, la prestazione aggiuntiva andrà ad inquadarsi all'interno di un nuovo rapporto di lavoro autonomo o subordinato a tempo parziale, i cui oneri dovranno essere computati ai fini del rispetto dei limiti di spesa imposti dall'art. 9, comma 28, per la quota di costo aggiuntivo».*

**Rafforzamento degli organici dei Comuni interessati dall'attuazione dei progetti previsti dal
PNRR**

Visti i commi 1, 3, 4 e 5 dell'art. 31-bis e il comma 18-bis dell'articolo 9 del D.L. n. 152/2021 (Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose), convertito in legge dalla L. n. 233/2021 il quale ha introdotto alcune importanti previsioni volte al rafforzamento degli organici dei Comuni interessati dall'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza. In particolare, si introducono misure agevolative per le assunzioni a tempo determinato nei Comuni di personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità, al fine di consentire l'attuazione dei progetti PNRR, con le seguenti agevolazioni:

- a) le richiamate assunzioni possono essere effettuate in deroga all'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 (spesa sostenuta per i contratti di lavoro flessibile nell'anno 2009), e all'articolo 259, comma 6, del D.Lgs. n. 267/2000 (per i soli Comuni in dissesto: spesa media per lavoro flessibile del triennio precedente l'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato);
- b) la spesa di personale derivante dalle predette assunzioni a termine non rileva ai fini della determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, e di conseguenza non va a comprimere la capacità assunzionale a tempo indeterminato;
- c) infine, le spese in questione non rilevano ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006 (media del triennio 2011-2013)

Le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

Le assunzioni straordinarie consentite dalla norma in esame possono essere effettuate nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nell'ultimo bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella Tabella 1 annessa al decreto, che si riporta di seguito.

Fascia demografica	Percentuale
1.500.000 abitanti e oltre	0,25
250.000-1.499.999 abitanti	0,3
60.000-249.999 abitanti	0,5
10.000-59.999 abitanti	1
5.000-9.999 abitanti	1,6
3.000-4.999 abitanti	1,8
2.000-2.999 abitanti	2,4
1.000-1.999 abitanti	2,9
Meno di 1.000 abitanti	3,5

Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2018/2019/2020, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2021:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE

	2019	2020	2021
Entrate correnti ultimo triennio	1.862.571,76	2.205.277,97	1.516.827,25
FCDE SU BILANCIO PREVISIONE ASSESTATA 2021	11.088,00	11.088,00	11.088,00
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	1.850.470,99		
Percentuale stabilita nella Tabella 1 annessa al decreto (2,9%)	€ 53.663,66		

Le assunzioni straordinarie consentite dalla norma in esame possono essere effettuate nel limite di una spesa aggiuntiva data da Media entrate al netto FCDE, moltiplicata per la percentuale stabilita nella Tabella 1 annessa al decreto (2,9%) = € **53.663,66**

Atteso che la spesa potenziale per le assunzioni straordinarie consentite dalla norma (art. 31bis commi 1-4, DL n. 152/2021) e finalizzate all'attuazione dei progetti del PNRR è appunto di euro € 53.663,66 ma che la copertura finanziaria può essere, allo stato attuale, garantita per l'assunzione di massimo 2 istruttori direttivi per n. 12 ore settimanali massime acquisiti mediante assunzione di personale di altri enti tramite il ricorso allo scavalco d'eccedenza e quindi per un valore di circa euro 19.000,00;

Visto il coinvolgimento del suddetto personale per l'attuazione dei seguenti progetti finanziati con i fondi PNRR:

1: CUP_F72C22000360006 - LAVORI DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO IMPIANTO FOTOVOLTAICO E DI ACCUMULO*PIAZZA IV NOVEMBRE - LAVORI DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO IMPIANTO FOTOVOLTAICO E DI ACCUMULO - ART. 1, COMMII 29-37, LEGGE 27 DICEMBRE 2019, N. 160. DECRETI MINT 14 GENNAIO 2020, 30 GENNAIO 2020, 11 NOVEMBRE 2020 - PNRR : LINEE DI FINANZIAMENTO E TARGET: M2C4: Tutela del territorio e della risorsa idrica - I2.2: Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni;
2: Predisposizione atti per la partecipazione al bando di cui alla MISSIONE 1: DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE, COMPETITIVITÀ, CULTURA E TURISMO – M1C3: TURISMO E CULTURA 4.0

Di seguito si riporta il prospetto contenente il Piano annuale relativo al Lavoro flessibile del 2022.

ANNO	UNITA'	PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	DURATA	AREA	COSTO	MODALITA' DI ASSUNZIONE E TIPOLOGIA DI SPESA
2022	2	Istruttore Direttivo Tecnico	D1	10 MESI	Area Tecnica	€ 19.061,82	l'art. 1, comma 557, della Legge 311/2004

		Part-time 12 ore					rivolto ai dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali (n. 12 ore settimanali ciascuno)
							Spesa di cui ai commi 1, 3, 4 e 5 dell'art. 31-bis e il comma 18-bis dell'articolo 9 del D.L. n. 152/2021, convertito in legge dalla L. n. 233/2021 Oppure, in subordine, Spesa per servizi essenziali - Deliberazione della Giunta municipale n. 66 del 13/10/2022
	1	Istruttore Direttivo Tecnico Part-time a 18 ore settimanali	D1	7 MESI	Area Tecnica	€ 20.014,91	Conferimento incarico ai sensi dell'art. art. 110 comma 1, D. Lgs 267/2000 Spesa esclusa dai limiti di cui all'art. 9, co. 28 del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni nella L. 122/2010, secondo le previsioni dello stesso articolo.
	1	Istruttore Direttivo Contabile Part-time 12 ore	D1	3,5 MESI	Area Finanziaria	€ 3.335,82	l'art. 1, comma 557, della Legge 311/2004 rivolto ai dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali (n. 12 ore settimanali) Spesa per servizi essenziali - Deliberazione della Giunta municipale n. 66 del 13/10/2022
Limite di spesa di cui alla Deliberazione della Giunta municipale n. 66 del 13/10/2022		€ 34.311,28	Costo massimo del personale relativo al Lavoro flessibile del 2022		€ 22.397,64	LIMITE RISPETTATO	
2023	2	Istruttore Direttivo Tecnico Part-time 12 ore	D1	6 MESI	Area Tecnica	€ 11.437,09	l'art. 1, comma 557, della Legge 311/2004 rivolto ai dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali Spesa di cui ai commi 1, 3, 4 e 5 dell'art. 31-bis e il comma 18-bis dell'articolo 9 del D.L. n. 152/2021, convertito in legge dalla L. n. 233/2021 Oppure, in subordine, Spesa per servizi essenziali - Deliberazione della Giunta municipale n. 66 del 13/10/2022
Limite di spesa di cui alla Deliberazione della Giunta municipale n. 66 del 13/10/2022		€ 34.311,28	Costo massimo del personale relativo al Lavoro flessibile del 2023		€ 11.437,09	LIMITE RISPETTATO	
2024	##	##	##	##	##		##

C) DOTAZIONE ORGANICA TRIENNIO 2022/2024

PROFILO PROFESSIONALE	Categoria Inquadramento	Note
AREA AMMINISTRATIVA-VIGILANZA		
Istruttore Direttivo Amministrativo – P.T. 97,2%	D1	POSIZIONE ORGANIZZATIVA Incremento del lavoro part time Fino al 97.2%
Istruttore Direttivo Amministrativo	D1	Progressione verticale da C a D1
Istruttore Amministrativo	C/1	
Agente Polizia Locale – P.T. 97,2%	C/1	Incremento del lavoro part time Fino al 97.2%
TOTALE		4 dipendenti
AREA TECNICA		
Istruttore Direttivo Tecnico	D1	POSIZIONE ORGANIZZATIVA Vacante In corso di reclutamento
Istruttore Tecnico - P.T. 50,00%	C/2	
TOTALE		1,5 dipendenti
AREA CONTABILE		
Istruttore Direttivo Amministrativo-contabile	D1	POSIZIONE ORGANIZZATIVA In servizio da luglio 2022
Istruttore Contabile - P.T. 50,00%	C/2	
TOTALE		1,5 dipendenti
N. dipendenti complessivo		7 dipendenti

D) CALCOLO DEGLI SPAZI ASSUNZIONALI

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020)
ANNO 2022

1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3

COMUNE DI	VILLAPERUCCIO
POPOLAZIONE AL 31.12.2021	1022
FASCIA	B
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	28,60%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	32,60%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-14999999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

	IMPORTI		DEFINIZIONE
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2021		282.527,79	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	1.862.571,76	1.861.558,99	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	2.205.277,97		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	1.516.827,25		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2021		11.088,00	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		15,27 %	

3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3

Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2021	282.527,79	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	529.234,70	
INCREMENTO MASSIMO	246.706,91	

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
a	0-999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
b	1000-1999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
c	2000-2999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
d	3000-4999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	29,00%
e	5000-9999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
f	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
g	60000-249999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
h	250000-14999999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
i	1500000>	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	294.244,85	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2022	33,00%	
INCREMENTO ANNUO	97.100,80	

RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019			Art. 5, comma 2
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2022		97.100,80	

Controllo limite (*):

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2022	391.345,65	
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	529.234,70	
DIFFERENZA	137.889,05	DEVE ESSERE < O = A 0

(*): La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non può superare la spesa massima art. 4, comma 1
