

**COMUNE DI ALPIGNANO**  
**Città Metropolitana di Torino**

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA  
GIUNTA COMUNALE**

**N. 43 del 02/03/2022**

---

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024 (PTFP).  
VERIFICA DELLE ECCEDEXENZE. DOTAZIONE ORGANICA.**

---

L'anno duemilaventidue, addì due del mese di Marzo alle ore 15:20, nella solita Sala delle Adunanze, regolarmente convocata, in prima convocazione, si è riunita, in modalità mista, la Giunta Comunale della quale, attualmente, sono componenti i Signori:

	<b>Cognome Nome</b>	<b>Funzione</b>	<b>Presente</b>
1	PALMIERI STEVEN GIUSEPPE	SINDACO	SI
2	SCRIMA ANNA MARIA	ASSESSORE	SI
3	BARBIANI PIERPAOLO	ASSESSORE	SI
4	GRANISSO VITTORIO	ASSESSORE	SI
5	MONTAGONO DAVIDE	ASSESSORE	SI
6	PERACCIO ROSSANA	ASSESSORE	SI

PRESENTI: 6 ASSENTI: 0

Presiede Il Sindaco Steven Giuseppe Palmieri.

Partecipa alla seduta Il Segretario Generale Dott.ssa Capo Barbara Vittoria.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza svoltasi in modalità mista ai sensi di quanto disposto con Decreto n. 11/2020, dichiara aperta la seduta.

Sono presenti in videoconferenza (tramite whatsapp) il Sindaco e gli Assessori Scrima Anna Maria, Barbiani Pierpaolo e Peraccio Rossana.

Sono presenti in Sala Adunanze gli Assessori Granisso Vittorio e Montagono Davide.

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 43 DEL 02/03/2022

---

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024 (PTFP). VERIFICA DELLE ECCEDENZE. DOTAZIONE ORGANICA.**

---

### LA GIUNTA COMUNALE

Su proposta dell'Assessore al Personale;

Premesso che:

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 91 del d.lgs. 267/2000 dispone che gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale; gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-*bis*, 3, 3-*bis* e 3-*ter* dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze;
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone che: *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”*;
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati, garantendo

la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

- l'art. 6-ter del d.lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 4 del d.lgs. 75/2017, prevede, al fine di cui sopra, l'adozione di Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale, e cita testualmente: *“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali. 2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60. 3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute. 4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni. 5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni. 6. Qualora, sulla base del monitoraggio effettuato dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica attraverso il sistema informativo di cui al comma 2, con riferimento alle amministrazioni dello Stato, si rilevino incrementi di spesa correlati alle politiche assunzionali tali da compromettere gli obiettivi e gli equilibri di finanza pubblica, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con decreto di natura non regolamentare, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adotta le necessarie misure correttive delle linee di indirizzo di cui al comma 1. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale ed agli enti locali, le misure correttive sono adottate con le modalità di cui al comma 3.”;*

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

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

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

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;

- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base

della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

considerato che in tale ambito l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall'art. 1, commi 557 – spesa media triennio 2011/2013;

richiamata a tal fine la deliberazione n. 111/2018/PAR della Corte dei Conti sezione regionale Puglia che ha fornito indicazioni per la redazione dei Piani triennali dei fabbisogni di personale, con riferimento alla locuzione “*spesa potenziale massima*” della dotazione organica, confermando che per gli enti locali il riferimento al contenimento della spesa di personale ai sensi dell'art. 1 comma 557 e seguenti o 562 della legge 296/2006; per i comuni sopra i 1000 abitanti si deve rispettare la media delle spese di personale del triennio 2011/2013, rilevando, inoltre, che per la verifica del limite di spesa di personale è necessario fare riferimento al dato degli impegni;

accertato pertanto che:

- nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, gli enti possono procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati; sarà possibile, quindi, coprire in tale ambito i posti vacanti nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;

- nel piano triennale dei fabbisogni di personale dovranno essere altresì indicate le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione (indicando delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce e posizioni economiche), nel limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni ex art. 20, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001, ecc.);

- la somma di questi due valori non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge (come sopra specificata),

- la programmazione deve tenere conto degli equilibri e delle risorse di bilancio, nonché dei vincoli in materia di spesa di personale e non può, in ogni caso, comportare maggiori oneri per la finanza pubblica;

considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve altresì riportare le modalità di reclutamento dei profili professionali richiesti, profili individuati in coerenza con le funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, delle responsabilità connesse a ciascuna posizione, finalizzato a definire un ordinamento professionale in linea con i principi di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini ed in grado di perseguire gli obiettivi dell'ente;

richiamato il d.lgs n. 118/2011 “*Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42 ed il relativo principio contabile applicato concernente la programmazione del bilancio*”, il quale prevede che il contenuto minimo della Sezione Operativa del Dup (Documento unico di programmazione degli Enti Locali), è costituito, tra l'altro, dalla programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale”;

si richiama inoltre l'art. 6 del d.l. 80/2021 che ha introdotto il Piano Integrato di attività e Organizzazione che andrà ad assorbire la programmazione del fabbisogno di personale, dando atto che questo ente procederà con il relativo adeguamento normativo;

rilevato, quindi che, con riferimento a quanto sopra è necessario individuare, sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, che così si dettagliano:

A) Facoltà assunzionali a tempo indeterminato;

- B) Contenimento della spesa di personale
- D) Procedure di stabilizzazione
- E) Progressioni verticali e di carriera
- F) Procedure di mobilità ex artt. 30 e 34bis d.lgs 165/2001
- G) Graduatorie concorsuali
- H) Lavoro flessibile
- I) Programmazione piano triennale dei fabbisogni di personale
- L) Flessibilità del PTFP

## **A) Facoltà assunzionali a tempo indeterminato**

### **A1. Normativa**

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

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

Visto il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi

tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

Considerato che le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020 e dato atto che è pertanto ora possibile procedere dando applicazione alla nuova norma;

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

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

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

## **A2. Verifica situazione dell'Ente**

Ritenuto opportuno procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell'Ente, come risultante dall'analisi proposta nell'*Allegato A)* e di seguito dettagliata.

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

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

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

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

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

Visto l'art 57, comma 3-septies del D.L. 104/2020, per cui, a decorrere dall'anno 2021, le spese di personale riferite alle assunzioni finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse, non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente;

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

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 2020:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo triennio	2018	2019	2020
Dati da consuntivi approvati	€ 11.532.295,35 <i>a</i>	€ 11.850.461,74 <i>b</i>	€ 12.012.647,97 <i>c</i>
FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2019	(€ 738.928,00) <i>d</i>	(€ 738.928,00) <i>d</i>	(€ 738.928,00) <i>d</i>
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	$(a-d)+(b-d)+(c-d)/3$ € 11.059.540,35		

Verificato che, per questo comune, il rapporto calcolato è il seguente:

Spese di personale 2020 € 2.736.932,62

$\frac{\quad}{\quad} = 24,75 \%$

Media entrate netto FCDE € 11.059.540,35

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

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

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

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera f), avendo n. 16.945 abitanti, alla data del 31.12.2021.

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

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	29,00%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	29,00%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	25,00%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	24,00%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	21,00%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	16,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	12,00%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	6,00%	32,80%
i	1500000>	25,30%	3,00%	29,30%

Sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

#### FASCIA 1. Comuni virtuosi

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

#### FASCIA 2. Fascia intermedia.

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

#### FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio.

Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 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 in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera f) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 24,75 %, si colloca nella seguente fascia: FASCIA 1. Comuni virtuosi, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1. Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma solo entro il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557

della l. 296/2006. L'ente deve inoltre continuare a rispettare rigorosamente il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 o 562 della legge 296/2006, con le medesime regole di sempre, ma le maggiori assunzioni consentite non rilevano ai fini del rispetto di tale limitazione.

### **A3. Il calcolo dell'incremento teorico ed effettivo**

#### **Incremento teorico disponibile.**

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale / entrate correnti, è il seguente:

(Media entrate netto FCDE \* percentuale tabella 1) – (meno) Spese di personale 2020 =  
€ 249.143,28

#### **Incremento calmierato (per gli anni 2020-2024)**

Tuttavia, poiché il legislatore, per gli periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente:

Spese di personale 2018 \* Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente =  
€ 507.681,54

#### **Incremento effettivo**

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione per cui l'incremento calmierato risulta superiore all'incremento teorico, il Comune può pertanto procedere ad assunzioni solo entro il valore dell'incremento teorico.

Il Comune può pertanto assumere entro lo spazio finanziario di euro 2.986.075,90, intesa come spesa massima complessiva ammissibile, dato dalla seguente somma algebrica:

- A) Spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato (anno 2020) - € 2.736.932,62  
+  
B) Maggiore spesa consentita dal valore soglia (oppure dalla tabella 2 se inferiore) per l'anno 2022 – € 249.143,28

Di fatto l'ente procede in questo modo:

- valuta sull'anno oggetto della programmazione la spesa di personale stanziata a bilancio, calcolata sempre in base ai codici BDAP per l'anno di riferimento
- la spesa complessiva di cui sopra deve stare al di sotto dell'obiettivo, non superabile, ovvero € 2.986.075,90
- la differenza tra la spesa prevista e quella dell'obiettivo è la somma che effettivamente è possibile destinare a nuove assunzioni come si evince dal prospetto di cui all'*Allegato A1*).

### **A4. Resti assunzionali quinquennio 2015 – 2019 ed eventuale quota turn over rimasta inutilizzata**

L'art. 5, comma 2 del DM 17 marzo 2020 consente ai comuni, per il periodo 2020-2024, di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del suddetto DM, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. Tale facoltà è tuttavia consentita solo ai comuni virtuosi, il cui rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta inferiore al valore soglia di cui alla Tabella 1 del DM.

Atteso che, non risultano inutilizzati resti delle facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 (2015/2019 su cessazioni 2014/2018):

QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA	€ 0,00
--------------------------------------	--------

## B) Contenimento della spesa di personale

### B1. Normativa: la spesa di personale in valore assoluto

<p>Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296</p>	<p>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> <p>(...a) lettera abrogata)</p> <p>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;</p> <p>c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.</p> <p>Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013</p> <p>Considerato che la Corte dei Conti, Sezione autonomie, con deliberazione n. 25/2014, in relazione al vincolo di cui al comma 557-quater sopra citato ha precisato che si tratta di un parametro fisso ed immutabile, non dinamico, che</p>
--	---

	non si cambia nel tempo ed è riferito al triennio 2011-2013;
--	--

**Monitoraggio dell'aggregato della spesa di personale di personale in valore assoluto ai sensi dell'art. 1 c. 557 della l. 296/2006**

**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 c. 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, IMU, TARI
12. diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale
13. spese per l'assunzione di personale ex dipendente dell'Amministrazione autonoma di Monopoli di Stato (legge 30 luglio 2010, n. 122, art. 9, comma 25)
14. spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della 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

## B2. Situazione dell'ente

Rilevato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-*quater*, della legge 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014, è pari ad € 3.126.768,71, calcolato in valore assoluto al netto delle componenti escluse, come di seguito rappresentato:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006		
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013
€ 3.151.327,78	€ 3.133.524,53	€ 3.095.453,82

visti i prospetti in sede previsionale del bilancio 2022/2024, e, come si evince dal prospetto di sintesi *Allegato C*), la spesa di personale si mantiene contenuta nel rispetto della media del triennio 2011-2013, su un valore stimato (determinata secondo il nuovo sistema contabile) per il triennio di riferimento, come segue:

Anno 2022 – € 2.957.777,82

Anno 2023 – € 2.952.502,00

Anno 2024 - € 2.952.502,00

ricordato che le eventuali maggiori assunzioni consentite dal DM 17 marzo 2008 non rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della L. 296/2006;

dato atto che i suddetti stanziamenti sono comprensivi delle somme presunte relative al trattamento accessorio del personale, per cui, in base al punto 5.2 lettera a) del principio contabile applicato alla contabilità finanziaria (Allegato A/2 al d.lgs. 118/2011), le spese relative al trattamento accessorio e

premiante, liquidate nell'esercizio successivo a quello cui si riferiscono, sono stanziare e impegnate in tale esercizio; trattandosi di spesa vincolata, le risorse destinate alla copertura di tale stanziamento acquistano la natura di entrate vincolate al finanziamento della spesa, con riferimento all'esercizio cui il trattamento si riferisce, destinando la quota riguardante la premialità e il trattamento accessorio da liquidare nell'esercizio successivo alla costituzione del fondo pluriennale vincolato, a copertura degli impegni destinati ad essere imputati all'esercizio successivo.

## **C) Dotazione organica**

### **C1. Normativa**

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

Atteso che:

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

### **C2. Il valore finanziario della dotazione organica**

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

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

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

1. il prospetto di “dotazione organica” contiene le spese dei dipendenti in servizio, più quelle previste per le assunzioni. Tale spesa non è quella effettiva, ma quella teorica su base annua, ovvero a regime. I valori, peraltro, sono quelli dello stipendio tabellare e non tanto quelli di effettiva

competenza. Si precisa che le progressioni orizzontali non vanno calcolate in sede di programmazione, in quanto già comprese nell'importo complessivo del fondo risorse decentrate;

2. trattandosi di un documento "programmatorio", nella previsione del costo della dotazione organica, è necessaria la massima prudenza, conteggiando quindi, il valore più alto possibile per garantire sempre il rispetto dei limiti di spesa;

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

-sulla base della spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato. In tale voce di spesa va indicata distintamente anche quella sostenuta per il personale in comando, o altro istituto analogo. Ciò in quanto trattasi di personale in servizio, sia pure non di ruolo, per il quale l'amministrazione sostiene l'onere del trattamento economico nei termini previsti dalla normativa vigente. La spesa del personale in part-time è da considerare in termini di percentuale di prestazione lavorativa solo se il tempo parziale deriva da assunzione ab origine. Nel caso in cui derivi da trasformazione del rapporto va indicata sia la spesa effettivamente sostenuta sia quella espandibile in relazione all'eventualità di un ritorno al tempo pieno (*per evitare il reale congelamento di queste cifre si ritiene di conteggiare le possibili riespansioni da tempo parziale a tempo pieno su situazioni reali di richiesta o di concreta ipotesi*);

-sulla base dei possibili costi futuri da sostenere per il personale assegnato in mobilità temporanea presso altre amministrazioni (in uscita) per valutare gli effetti in caso di rientro;

- con riferimento alle diverse tipologie di lavoro flessibile, nel rispetto della disciplina ordinamentale prevista dagli articoli 7 e 36 del d.lgs. 165/2001, nonché le limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e dall'art. 14, del d.l. 66/2014. I rapporti di lavoro flessibile vanno rappresentati in quanto incidono sulla spesa di personale pur non determinando riflessi definitivi sul PTFP;

-con riferimento ai risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, relativi all'anno precedente, nel rispetto dell'articolo 14, comma 7, del d.l. 95/2012 (o delle altre norme sul turn-over come quelle per gli enti locali);

-in ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenuto conto, ove previsti, degli ulteriori limiti connessi a tale facoltà con particolare riferimento ad eventuali tetti di spesa del personale;

-spese necessarie per l'assunzione delle categorie protette, pur considerando che, nei limiti della quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni (cioè tali spese vanno comunque previste nel Piano anche se non hanno effetti sui limiti per quanto riguarda le assunzioni per il rispetto della quota d'obbligo);

-connesse ad eventuali procedure di mobilità, nel rispetto del d.p.c.m. 20 dicembre 2014, anche con riferimento all'utilizzo della mobilità temporanea (acquisizione di personale in comando, fuori ruolo o analoghi istituti).

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

- il costo totale annuo teorico della dotazione organica;

- a cui vanno aggiunte le spese di personale non già conteggiate nel prospetto della dotazione (ad esempio: fondo del trattamento accessorio, posizioni organizzative, lavoro straordinario, spese per convenzioni in entrata, etc);

- a cui vanno tolte le spese di personale non rilevanti (rimborsi da altre amministrazioni, rimborsi da Stato o da altri per elezioni, spesa dei disabili per quota obbligatoria, quote per rinnovi contrattuali, etc)

- non superi mai:

- la media 2011/2013 per gli enti sopra i 1.000 abitanti;
- l'anno 2008 per gli enti sotto i 1.000 abitanti.

dato atto che la dotazione organica, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 296/2006 e s.m.i. 2021/2023, è pari ad € 3.126.768,71;

ricordato inoltre che le maggiori assunzioni consentite dal D.M. 17 marzo 2008 non rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della L. 296/2006.

### **C3. La verifica delle eccedenze di personale**

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

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

preso atto della ricognizione effettuata dai Responsabili di servizio, da cui non emergono situazioni di eccedenza di personale, come depositate agli atti d'ufficio;

attesa la competenza della Giunta Comunale nella determinazione e nella variazione della dotazione organica, ai sensi del combinato disposto dell'art. 89 del D.Lgs. n. 267/2000 e dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001;

richiamate le seguenti deliberazioni di Giunta Comunale o Commissario Straordinario;

- n. 34/2018 *“Piano triennale del fabbisogno del personale anni 2018/2020 e piano occupazionale anno 2018”*;
- n. 168/2018 *“Struttura organizzativa dell'ente. Aggiornamento organigramma. Approvazione”*;
- n. 195/2018 *“Struttura organizzativa dell'ente. Aggiornamento organigramma. Approvazione”*;
- n. 112/2019 *“Struttura organizzativa dell'ente. Aggiornamento organigramma. Approvazione”*;
- n. 121/2019 *“Piano triennale dei fabbisogni di personale triennio 2019/2021. Struttura organizzativa dell'ente e programmazione dei fabbisogni di personale. Modifica”*;
- n. 183/2019 *“Approvazione piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2021/2022. Revisione struttura organizzativa dell'ente, ricognizione annuale eccedenze di personale e programmazione dei fabbisogni di personale”*;
- n. 33/2020 *“Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022. Revisione struttura organizzativa dell'ente e modifica della programmazione del personale – Piano assunzionale 2020”*;
- n. 34 del 05/03/2021 *“Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 (PTFP). Verifica delle eccedenze. Dotazione organica”*;

ritenuto pertanto, in applicazione dell'art. 6 del d.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del d.lgs n.75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa, di rideterminare, l'attuale dotazione organica dell'ente, come da ultimo approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 34/2021, prevedendo, sulla base del personale assegnato ai servizi comunali, delle cessazioni e delle assunzioni previste, la seguente rimodulazione:

Categoria	N. posti dotazione organica
D	21
C	46
B3	1
B1	14
A	0
<b>TOTALE</b>	<b>82</b>

rimandando al prospetto di sintesi *Allegato B)*, tabella di raccordo tra dotazione organica e limite massimo potenziale di spesa, come in precedenza espresso.

## **D) Procedure di stabilizzazione**

### **D1. Situazione dell'ente**

Dato atto che, ai sensi dell'art. 20 del d.lgs.75/2017, rubricato “*Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni*”, sulla base delle verifiche compiute dal Servizio Personale, non è presente personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2, dell'art. 20, d.lgs. 75/2017”.

### **E) Progressioni verticali e di carriera**

Richiamato l'art. 22, comma 15 del d.lgs.75/2017, come modificato dall'art.1, comma 1-ter del d.l. 162/2019, che prevede:” *Per il triennio 2020-2022, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore.*”, disposizione prorogata fino al 31 dicembre 2022 a seguito modifica introdotta dall'art. 1, comma 1 ter, del D.L. 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d Milleproroghe);

visto che secondo la giurisprudenza contabile nel calcolo delle assunzioni sono da sommarsi i posti con medesima categoria giuridica, indipendentemente dal profilo professionale (Corte dei Conti, sez. reg. cont. Campania, del 1037/2019);

dato atto che, in applicazione alla programmazione prevista con deliberazione di G.C. n. 34/2021, in questo ente, verificandosi le condizioni per l'applicazione dell'art. 22, comma 15, del d.lgs.75/2017, è stata prevista l'indizione di n. 2 procedura selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo per la copertura di n. 2 posti di categoria C, in possesso dei titoli di studio

richiesti per l'accesso dall'esterno, motivata dalla necessità ed opportunità di dare valore, sviluppare e perfezionare professionalità che già sussistono nell'ambito dell'assetto dotazionale dell'ente; specificando che le progressioni avverranno all'avveramento della condizione prevista;

la procedura di cui sopra è stata avviata con determinazione n. 414/2021 specificando, tra l'altro, che l'assunzione di ciascuno dei due dipendenti avverrà al momento del verificarsi della condizione prevista dall'art. 22, c. 15, D.lgs 75/2017, come modificato dall'art. 1, c. 1-ter, DL 162/2019, convertito, con modificazioni, dal D.L. 8/2020, ossia che l'assunzione dall'esterno di dipendenti di categoria giuridica C, per concorso, scorrimento di graduatoria o mobilità, sia in numero sufficiente a garantire il rapporto del 30% come progressione verticale. Si consideravano tutte le assunzioni di categoria giuridica C previste nel piano dei fabbisogni di personale 2021-2023, ove venivano previste anche le due progressioni verticali. Il mancato avverarsi della condizione sopra descritta entro il 31 dicembre 2022 determina l'impossibilità della progressione verticale;

visto che secondo la giurisprudenza contabile nel calcolo delle assunzioni sono da sommarsi i posti con medesima categoria giuridica, indipendentemente dal profilo professionale (Corte dei Conti, sez. reg. cont. Campania, del 1037/2019;

richiamata la sopra citata deliberazione di G.C. n. 34/2021 che prevedeva, tra l'altro, per l'anno 2021 l'assunzione di n. 2 unità di cat. D profilo professionale di ispettore di polizia municipale tramite concorso pubblico, previo esperimento delle propedeutiche procedure di legge, destinando al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, la riserva interna di n. 1 posti, in misura pertanto non superiore al 50 per cento dei posti messi a concorso, in applicazione a quanto previsto dall'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs 165/2001, la cui procedura non è stata al momento tuttavia ancora avviata;

considerato che la conversione in legge del d.l. 80/2021 ha riscritto l'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001 che prevede *Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali, ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti*”;

evidenziato che i criteri sulle progressioni verticali per l'applicazione della norma sopra richiamata verranno disciplinati da specifico regolamento in fase di predisposizione;

considerato che, in continuità con quanto previsto con la programmazione 2021/2023, in conformità alla nuova formulazione dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs 165/2001, è intenzione dell'amministrazione valorizzare il merito e le professionalità del personale interno sviluppate in categorie inferiori, specificatamente per n. 1 posto di categoria D – profilo professionale ispettore di polizia municipale, dimostrando contestualmente il principio del minimo del 50% delle assunzioni destinate all'esterno, prevedendo nella programmazione la copertura di n. 1 posto mediante concorso esterno di pari categoria e profilo professionale;

il Comune si riserva eventualmente nel proseguo di effettuare ulteriori progressioni verticali, conteggiando le assunzioni 2022/2024, qualora ricorressero gli spazi assunzionali e/o la copertura di bilancio.

#### **F) Procedure di mobilità ex artt. 30 e 34bis D.lgs 165/2001**

Richiamato l'art. 30 del d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.i. rubricato *"Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse"*;

considerato che tale forma di mobilità è finalizzata essenzialmente:

- alla realizzazione dell'impiego di personale già professionalizzato, proveniente da altre amministrazioni, con risparmio di tempo rispetto alle ordinarie procedure selettive pubbliche;
- ad una migliore utilizzazione delle forze organiche anche tra amministrazioni diverse, in rapporto allo scambio di esperienze in ambiti lavorativi diversi, alla riorganizzazione dei servizi o delle esigenze emergenti nelle diverse realtà amministrative;
- alla flessibilità degli organici (sia come dotazione quantitativa che come schema funzionale di organizzazione) per adeguare le strutture e l'apparato burocratico agli obiettivi stabiliti dall'Amministrazione;
- alla valorizzazione della qualità professionale dei dipendenti motivati a nuove esperienze;
- al rinnovamento, quantitativo e qualitativo, della struttura dell'Ente per migliorare i servizi;

viste le norme relative all'esperimento delle ricognizioni obbligatorie di legge, ai sensi degli artt. 30 *"Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse"*, 34 e 34-bis *"Gestione del personale in disponibilità"* del d.lgs n. 165/2001, preordinate all'assunzione di personale dall'esterno, come da ultimo modificate dalla legge n. 56/2019 (cosiddetta *"legge concretezza"*) *"Interventi urgenti per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo"*, con cui sono state apportate alcune significative modifiche alle norme sopra citate, ed in particolare:

- l'articolo 3, comma 8, che recita *"8. Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001"*;
- l'articolo 3, comma 9, che recita *"9. Al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni:*
  - a) all'articolo 34:
    - 1) al comma 4, il terzo periodo è sostituito dal seguente: *«Fermo restando quanto previsto dall'articolo 33, il rapporto di lavoro si intende definitivamente risolto alla data del raggiungimento del periodo massimo di fruizione dell'indennità di cui al comma 8 del medesimo articolo 33, ovvero, prima del raggiungimento di detto periodo massimo, qualora il dipendente in disponibilità rinunci o non accetti per due volte l'assegnazione disposta ai sensi dell'articolo 34-bis nell'ambito della provincia dallo stesso indicata»*;
    - 2) al comma 6, primo periodo, dopo le parole: *«dodici mesi,»* sono inserite le seguenti: *«ad esclusione di quelle relative al conferimento di incarichi dirigenziali ai sensi dell'articolo 19, comma 6, nonché' al conferimento degli incarichi di cui all'articolo 110 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e all'articolo 15-septies del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502,»* e dopo le parole: *«iscritto nell'apposito elenco»* sono aggiunte le seguenti: *«e in possesso della qualifica e della categoria di inquadramento occorrenti»*;
  - b) all'articolo 34-bis:
    - 1) al comma 2 è aggiunto, in fine, il seguente periodo: *«L'amministrazione destinataria comunica tempestivamente alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e alle strutture regionali e provinciali di cui all'articolo 34, comma 3, la rinuncia o la mancata accettazione dell'assegnazione da parte del dipendente in disponibilità»*;
    - 2) al comma 4, le parole: *«decorsi due mesi»* sono sostituite dalle seguenti: *«decorsi quarantacinque giorni»*;

considerato inoltre che il Decreto Legge "Reclutamento" in data 10/06/2021 n. 80 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia",

contenente diverse norme in materia di personale”, ha apportato le seguenti modifiche, in particolare, all'articolo 30 – comma 1 – del D.Lgs. 165/2001, così modificato:

*1. Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento, ((...)).*

*((E' richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza nel caso in cui si tratti di posizioni motivatamente infungibili, di personale assunto da meno di tre anni o qualora la suddetta amministrazione di appartenenza abbia una carenza di organico superiore al 20 per cento nella qualifica corrispondente a quella del richiedente. E' fatta salva la possibilità di differire, per motivate esigenze organizzative, il passaggio diretto del dipendente fino ad un massimo di sessanta giorni dalla ricezione dell'istanza di passaggio diretto ad altra amministrazione. Le disposizioni di cui ai periodi secondo e terzo non si applicano al personale delle aziende e degli enti del servizio sanitario nazionale, per i quali è comunque richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza. Al personale della scuola continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti in materia.))*

*Le amministrazioni, fissando preventivamente i requisiti e le competenze professionali richieste, pubblicano sul proprio sito istituzionale, per un periodo pari almeno a trenta giorni, un bando in cui sono indicati i posti che intendono ricoprire attraverso passaggio diretto di personale di altre amministrazioni, con indicazione dei requisiti da possedere.*

*In via sperimentale e fino all'introduzione di nuove procedure per la determinazione dei fabbisogni standard di personale delle amministrazioni pubbliche, per il trasferimento tra le sedi centrali di differenti ministeri, agenzie ed enti pubblici non economici nazionali non e' richiesto l'assenso dell'amministrazione di appartenenza, la quale dispone il trasferimento entro due mesi dalla richiesta dell'amministrazione di destinazione, fatti salvi i termini per il preavviso e a condizione che l'amministrazione di destinazione abbia una percentuale di posti vacanti superiore all'amministrazione di appartenenza. Per agevolare le procedure di mobilità la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica istituisce un portale finalizzato all'incontro tra la domanda e l'offerta di mobilità”;*

considerata pertanto la possibilità di avvalersi della facoltà di non ricorrere alla procedura di mobilità ex art. 30 del D.lgs. n. 165/2001 “Passaggio diretto tra Amministrazioni diverse”, facoltà riconosciuta dall’art. 3 comma 8 della legge 56/2019 fino al 31/12/2024 (termine indicato dall’art. 1 comma 14 ter del DL 9 giugno 2021, n. 80 coordinato con la legge di conversione 6 agosto 2021, n. 113 recante: «Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia.» ), anche al fine di ridurre i tempi di accesso per la copertura dei posti in programmazione;

richiamata la legge 6 agosto 2021, n. 113 con la quale è stato convertito, con modificazioni, il decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021 contenente “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Pnrr”, di ulteriore modifica del sopra citato articolo 30:

*“1.1. Le disposizioni di cui al comma 1 non si applicano agli enti locali con un numero di dipendenti a tempo indeterminato non superiore a 100. Per gli enti locali con un numero di dipendenti compreso tra 101 e 250, la percentuale di cui al comma 1 e' stabilita al 5 per cento; per gli enti locali con un numero di dipendenti non superiore a 500, la predetta percentuale e' fissata al 10 per cento. La percentuale di cui al comma 1 e' da considerare all'esito della mobilita' e riferita alla dotazione organica dell'ente”;*

richiamata la deliberazione di Giunta n. 213 del 30/12/2014 recante “Regolamento per il passaggio diretto di personale tra Amministrazioni diverse tramite procedura di mobilità ex art. 30 del D.lgs n. 165/2001 e ss.mm.i. Approvazione”, e ss.mm.ii;

tenuto conto inoltre che la circolare esplicativa del D.M. 17.3.2020, in merito agli effetti della nuova disciplina in materia di mobilità, precisa quanto segue: “La definizione delle facoltà assunzionali ancorate alla sostenibilità finanziaria implica una necessaria lettura orientata della norma recata dall’art. 14, comma 7, del DL n. 95/2012, secondo cui “le cessazioni dal servizio per

*processi di mobilità ... non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over". Si tratta di una disposizione che è riconducibile alla regolamentazione delle facoltà assunzionali basata sul turn-over, con la conseguenza che la stessa deve ritenersi non operante per i comuni che siano pienamente assoggettati alla vigenza della disciplina fondata sulla sostenibilità finanziaria. Conseguentemente le amministrazioni di altri comparti, nonché province e città metropolitane, che acquisiranno personale in mobilità da comuni assoggettati alla neo-introdotta normativa non potranno più considerare l'assunzione neutrale ai fini della finanza pubblica, ma dovranno effettuarla a valere sulle proprie facoltà assunzionali. Quanto precede al fine di assicurare la neutralità della procedura di mobilità a livello di finanza pubblica complessiva. In termini operativi, sarà necessario che – nell'ambito dei procedimenti di mobilità extra compartimentali e nella programmazione triennale del fabbisogno di personale – si dia espressamente conto di tale circostanza. Viceversa, la norma continua a essere operante per gli enti che – secondo le modalità precedentemente indicate – continuano ad applicare transitoriamente la previgente normativa."*

### **G) Graduatorie concorsuali**

Visti:

- l'art. 35, comma 5-ter, del d.lgs. 165/2001 *"Le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione"*;
- l'art. 91, comma 4, del d.lgs. 267/2000 *"Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo"*;

viste le normative in materia di procedure concorsuali contenute nel d.lgs n. 165/2001, D.P.R. 487/1994, nella legge n. 127/1997, nel D.P.R. n. 445/2001 e s.m.i. e nella Direttiva n. 3/2018 del 24.4.2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, oltre all'art. 1014, c. 3 e l'art. 678, c.9 del d.lgs n. 66/2010;

vista la legge n. 160/2019 (legge di bilancio 2020), pubblicata sulla G.U. n. 304 del 30 dicembre 2019, che ha abrogato (articolo 1, comma 148) i commi da 361 a 365 della legge 145/2018, ripristinando la facoltà delle pubbliche amministrazioni di poter scorrere le proprie graduatorie e utilizzare le graduatorie di altri enti, previo accordo tra le stesse e nel rispetto sia dei principi generali in materia di accesso alle pubbliche amministrazioni, trasparenza, buon andamento e imparzialità, sia dei limiti assunzionali vigenti. Inoltre, con l'articolo 1, comma 147, ha ridefinito la validità delle graduatorie dei concorsi indetti dalle pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 1 comma 2 del d.lgs. 165/2001;

vista inoltre la legge di conversione del D.L. n.162/2019, c.d. Milleproroghe (legge di conversione 28 febbraio 2020, n. 8) *"Disposizioni urgenti in materia di proroga di termini legislativi, di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, nonché di innovazione tecnologica"*, che, all'art.17, c.1bis, ha previsto che *"per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che gli enti locali possano procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto previsto dal comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267"*;

visto il vigente regolamento per l'utilizzo di graduatorie di concorso approvato con deliberazione di G.C n. 38/2021, che prevede, tra l'altro, che il Comune utilizza prioritariamente le graduatorie proprie, ossia di concorsi banditi dal Comune da solo o in forma associata con altre

amministrazioni. E' possibile ricorrere a graduatorie di altre amministrazioni secondo le procedure nello stesso regolamento contenute.

## **H) Lavoro flessibile**

### **H1. 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;

Vista la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui *“Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni”;*

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

78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006;

## H2. Previsione assunzioni lavoro flessibile

Ricordato che la spesa per il lavoro flessibile sostenuta nell'anno 2009 è stata di € 83.184,00, compresi oneri a carico ente;

Rilevata la seguente tabella riassuntiva per l'anno 2022:

<b>Spesa complessiva lavoro flessibile - Anno 2009 € 83.184,00</b>		
<b>Spesa presunta lavoro flessibile - Anno 2022</b>		
Contratti di formazione e lavoro (determinazione n. 291/2021 e n. 612/2021)	Area Polizia Municipale n. 3 agenti di polizia municipale categoria C	€ 65.331,05
Fornitura di somministrazione lavoro a tempo determinato mediante agenzia (determinazione n. 694/2021)	Area Sviluppo e Tutela del Territorio n. 1 istruttore direttivo tecnico categoria D	€ 12.718,90
Tirocini formativi e di orientamento (c.d. extracurricolari) D.G.R. n. 85-6277 del 22/12/2017 (determinazione n. 443/2021)	Area Finanziaria	€ 3.255,00
<b>Totale</b>		<b>€ 81.304,95</b>

dato atto, comunque, che l'amministrazione intende autorizzare per il triennio 2022/2024 le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, nonché delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile, con particolare riferimento al rispetto del tetto insuperabile delle spese di personale.

## I) Programmazione piano triennale dei fabbisogni di personale

Rilevato pertanto che:

- nella programmazione dei fabbisogni sarebbe opportuno prevedere anche la possibilità di variazioni in materia di trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, al di là delle valutazioni relative a ciascun caso specifico, sia per la procedura opposta, cioè il ritorno a tempo pieno da parte di personale che in passato aveva trasformato il proprio rapporto per esigenze personali e che, avendone i requisiti, ne chieda il ripristino;
- gli incrementi orari dei rapporti di lavoro di dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo parziale non si configurano, sulla base degli univoci orientamenti giurisprudenziali (cfr. es Corte dei Conti Lombardia – Sezione Regionale di Controllo parere n. 462/2012; Corte dei Conti Campania Sezione Regionale di Controllo parere n. 20/2014) quali nuove assunzioni ma siano da computare esclusivamente nei limiti previsti per il contenimento della spesa compatibilmente con le disponibilità di bilancio;

dato atto che la legge n. 68 del 12/03/1999 concernente “*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*” prevede che:

- i datori di lavoro pubblici e privati siano tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie protette in misura proporzionale alla propria dimensione occupazionale e nello specifico n. 1 lavoratore se occupano da 15 a 35 dipendenti, 2 lavoratori se occupano da 36 a 50 dipendenti, ovvero il 7% dei lavoratori in forza qualora occupino più di 50 dipendenti. In quest’ultima ipotesi è inoltre previsto l’obbligo di inserimento dei soggetti di cui all’art. 18, comma 2 L. 68/99 (Vedove/i di deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, orfani, profughi e vittime del terrorismo e della criminalità organizzata) nella misura di 1 unità (nel caso di datori di lavoro che occupano da 50 a 150 dipendenti) ovvero dell’1% (nel caso di aziende che occupano oltre 150 dipendenti);
- le spese per le assunzioni delle categorie protette (nei limiti della quota d’obbligo) sono escluse dal limite di spesa del personale (RGS, circolare n. 9/2006);

richiamata la direttiva della Funzione Pubblica n. 1/2019 “*Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 - Legge 12 marzo 1999, n. 68 - Legge 23 novembre 1998, n. 407 - Legge 11 marzo 2011, n. 25*”;

considerato che questo ente risulta attualmente in regola con gli obblighi di cui sopra e che provvederà eventualmente ad attivare i percorsi previsti dalla norma nel caso in cui nel corso dell’anno mutassero tali condizioni;

dato atto che la programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2022/2023/2024 è stata elaborata secondo le disposizioni formulate dalla Giunta Comunale, riguardanti i profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, ai sensi dell’art. 6, comma 4 bis, del d.lgs n. 165/2001, ed in coerenza con la pianificazione triennale delle attività, di cui al redigendo Dup per il triennio 2022/2023/2024 e delle performance dell’ente e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

dato atto che il nuovo CCNL del Comparto funzioni locali del 21.05.2018, nel titolo III dedicato all’ordinamento professionale, l’art.11 prevede l’istituzione presso l’Aran, entro trenta giorni dalla sottoscrizione del contratto, di una Commissione paritetica sui sistemi di classificazione professionale i cui lavori dovranno concludersi entro il mese di luglio, cui è affidato il compito di prevedere la revisione dell’attuale classificazione del personale, operando una verifica delle declaratorie di categoria in relazione ai cambiamenti dei processi organizzativi e gestionali ed una conseguente verifica dei contenuti dei profili professionali in relazione ai nuovi modelli organizzativi; l’art.12 del predetto CCNL conferma inoltre il sistema di classificazione del personale previsto dall’art.3 del CCNL del 31.03.1999, prevedendo esclusivamente l’eliminazione della categoria di accesso D3;

ritenuto pertanto di dare riferimento, nella definizione del fabbisogno di personale, agli attuali profili professionali, come definiti nel vigente Regolamento degli uffici e servizi, rimandando alla conclusione dei lavori della Commissione sopra citata, l’individuazione di nuovi profili professionali rispondenti alle mutate esigenze organizzative e gestionali del sistema degli enti locali;

premesso quanto sopra esposto e vista la proposta di programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024, come altresì contenute nell’*Allegato D*):

### **Anno 2022**

N. posti	Cat.	Profilo Professionale	Area	Tempo lavoro	Modalità assunzione	Note
		Istruttore	Area Finanziaria		1. Procedura mobilità obbligatoria ex art.	Procedura già avviata

2	C	amministrativo	Ufficio Tributi	Tempo pieno	34-bis d.lgs 165/2001 2. Concorso pubblico – determinazione n. 553/2021 approvazione bando	nell'anno 2021 in applicazione al fabbisogno 2021/2023 – Delibera G.C. n. 142/2021
2	C	Istruttore amministrativo		Tempo pieno	1. Procedura mobilità obbligatoria ex art. 34-bis d.lgs 165/2001 2. Progressione di carriera verticale art. 22, comma 15, del d.lgs.75/2017 – determinazione n. 414/2021 approvazione bando	Procedura già avviata nell'anno 2021 in applicazione al fabbisogno 2021/2023 – Delibera G.C. n. 34/2021
1	D	Ispettore di polizia municipale	Area Polizia Municipale	Tempo pieno	1. Procedura mobilità obbligatoria ex art. 34-bis d.lgs 165/2001 2. Concorso pubblico	
1	D	Ispettore di polizia municipale	Area Polizia Municipale	Tempo pieno	1. Procedura mobilità obbligatoria ex art. 34-bis d.lgs 165/2001 2. Progressione di carriera verticale ai sensi art. 52, comma 1 bis d.lgs 165/2001, come modificato dall'articolo 3 del d.l. 80/2021, convertito in legge 6 agosto 2021, n. 113	
1	D	Istruttore direttivo amministrativo contabile	Area Finanziaria Servizi Finanziari e di Controllo	Tempo pieno	1. Procedura mobilità obbligatoria ex art. 34-bis d.lgs 165/2001 2. Mobilità volontaria ex art. 30 d.lgs 165/2001	
1	D	Istruttore direttivo tecnico	Area Lavori Pubblici CUC, Progettazione e realizzazione lavori pubblici	Tempo pieno	1. Procedura mobilità obbligatoria ex art. 34-bis d.lgs 165/2001 2. Mobilità volontaria ex art. 30 d.lgs 165/2001	
1	D	Istruttore direttivo tecnico	Area Sviluppo e Tutela del Territorio Urbanistica ed edilizia privata	Tempo pieno	1. Procedura mobilità obbligatoria ex art. 34-bis d.lgs 165/2001 2. Mobilità volontaria ex art. 30 d.lgs 165/2001	
1	C	Istruttore amministrativo	Area Sviluppo e Tutela del Territorio SUAP	Tempo pieno	1. Procedura mobilità obbligatoria ex art. 34-bis d.lgs 165/2001 2. Scorrimento propria graduatoria concorso pubblico in fase di espletamento	
1	C	Istruttore amministrativo	Area Servizi alla Persona Istruzione	Tempo pieno	1. Procedura mobilità obbligatoria ex art. 34-bis d.lgs 165/2001 2. Scorrimento propria graduatoria concorso pubblico in fase di espletamento	
1	C	Istruttore amministrativo	Area Finanziaria Economato	Tempo pieno	1. Procedura mobilità obbligatoria ex art. 34-bis d.lgs 165/2001 2. Scorrimento propria graduatoria concorso pubblico in fase di espletamento	Copertura posto condizionata a collocamento in pensione personale attualmente in

						servizio
1	C	Istruttore amministrativo		Tempo pieno	1. Procedura mobilità obbligatoria ex art. 34-bis d.lgs 165/2001 2. Scorrimento propria graduatoria concorso pubblico in fase di espletamento	Copertura posto condizionata a completamento periodo di conservazione previsto art. 20, c. 10, CCNL Funzioni Locali 21/05/2018
3	C	Agente di polizia Municipale	Area Polizia Municipale Settore Operativo	Tempo pieno	Conversione contratti di formazione e lavoro a tempo pieno e determinato della durata di 12 mesi	

Si specifica che le seguenti procedure previste nel piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023 approvato con deliberazione di G.C. n. 34/2021, sono state avviate nell'anno 2021, ed in corso di espletamento:

- n. 2 posti categoria C – istruttore amministrativo – mediante concorso pubblico, il cui bando è stato approvato con determinazione n. 553/2021;
- n. 2 posti categoria C – istruttore amministrativo – mediante progressione verticale art. 22, comma 15, d.lgs n. 165/2001, il cui bando è stato approvato con determinazione n. 414/2021.

Per l'anno 2022 si definisce che i posti previsti con profilo professionale di "istruttore amministrativo" - categoria C, essendo formalmente identici, verranno coperti, previo esperimento della mobilità obbligatoria ex art. 34-bis d.lgs 165/2001, mediante scorrimento della graduatoria di concorso pubblico in fase di espletamento, con facoltà del Segretario Generale di collocare il personale assunto nelle aree, al fine di implementare il "ricambio generazionale" previsto dalla rubrica dell'art. 3, c. 4, L 56/2019, avvalendosi della facoltà di non ricorrere alla procedura di mobilità ex art. 30 del D.lgs. n. 165/2001 "Passaggio diretto tra Amministrazioni diverse", facoltà riconosciuta dall'art. 3 comma 8 della legge 56/2019 fino al 31/12/2024 (termine indicato dall'art. 1 comma 14 ter del DL 9 giugno 2021, n. 80 coordinato con la legge di conversione 6 agosto 2021, n. 113 recante: «Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia.» ), e al fine di ridurre i tempi di accesso per la copertura dei posti in programmazione.

Relativamente ai posti di categoria giuridica D, si specifica quanto segue:

- profili tecnici ed amministrativi, si prevede, previo esperimento della mobilità obbligatoria ex art. 34-bis d.lgs 165/2001, la copertura mediante mobilità volontaria, ex art. 30 d.lgs 165/2001, ritenendo opportuna l'assunzione di dipendenti con pregressa esperienza nella categoria a fronte di un consistente turn over del personale di categoria inferiore, circostanza che rende indispensabile l'ingresso di personale di categoria D, chiamato a ruoli di coordinamento e di specializzazione, con la necessaria esperienza nella categoria;
- profilo ispettore di polizia municipale, in continuità con quanto previsto dalla programmazione 2021/2023, in conformità alla nuova formulazione dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs 165/2001, è intenzione dell'amministrazione valorizzare il merito e le professionalità del personale interno sviluppati in categorie inferiori, specificatamente per n. 1 posto, attenendosi contestualmente al principio del minimo del 50% delle assunzioni destinate all'esterno, prevedendo nella programmazione la copertura di n. 1 posto mediante concorso esterno di pari categoria e profilo professionale.

Il Comune si riserva nel proseguo di effettuare ulteriori progressioni verticali, conteggiando le assunzioni 2022/2024, qualora ricorressero gli spazi assunzionali e/o la copertura in bilancio.

### Anno 2023

Si valuteranno le condizioni per dare seguito ad assunzioni previa verifica dei dispositivi normativi.

### Anno 2024

Si valuteranno le condizioni per dare seguito ad assunzioni previa verifica dei dispositivi normativi.

dato atto che la Giunta Comunale si riserva di effettuare nuove valutazioni e rivalutare le condizioni per dare seguito ad ulteriori/diverse assunzioni, previa verifica di intervenuti disposti normativi, in base a nuove e diverse esigenze dell'ente e/o cessazioni di personale, tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento;

dato pertanto atto che la spesa derivante dalla consistenza del personale in servizio, di quelli cessati o in cessazione, dalla programmazione per le assunzioni dall'esterno che comportano l'utilizzo della capacità assunzionale e le assunzione mediante procedura di mobilità, rientra nei limiti della spesa per il personale e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica, nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e ss.mm.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima), quest'ultima rilevabile dall'*Allegato C*);

### **L) Flessibilità del PTFP**

I responsabili sono autorizzati ad assumere i dipendenti nel limite del fabbisogno identificato nel presente PTFP. Resta inteso che se un dipendente cessa dal servizio è possibile provvedere alla sua sostituzione nel rispetto delle regole assunzionali vigenti senza modificare necessariamente il presente PTFP.

I responsabili sono altresì autorizzati a sostituire con assunzioni di lavoro flessibile i dipendenti che si assentano dal servizio per aspettative, congedi o altri istituti con diritto alla conservazione del posto. Prima di procedere alla sostituzione è necessario verificare gli stanziamenti di bilancio di propria competenza e il rispetto dell'art. 9 comma 28 del d.l. 78/2010 senza che ciò comporti la necessità di modificare il presente PTFP.

Preso quindi atto che la programmazione, come sopra meglio descritta, è pertanto compatibile con le disponibilità finanziarie di bilancio dell'ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del redigendo bilancio di previsione 2022 e del bilancio pluriennale;

Verificati i presupposti necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e qualsivoglia tipologia contrattuale, e dato atto che in proposito questo ente:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della legge 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2020, e ne ha tempestivamente trasmesso l'attestazione alla Ragioneria Generale dello Stato;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-*quater* della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, come si evince dagli allegati al bilancio di previsione 2021/2023;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 è contenuta nel rispetto dei valori soglia individuati;
- l'ente ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 64/2021 il piano di azioni positive per il triennio 2021/2023;
- sono stati rispettati i termini per l'approvazione del bilancio di previsione, rendiconto, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP), come dagli atti dell'ufficio ragioneria, richiamando a tal fine i seguenti atti:

- deliberazione di C.C. n. 9 del 30/03/2021 “Approvazione del documento unico di programmazione (D.U.P.) 2021-2023 e del bilancio di previsione 2021-2023”;
- deliberazione di G.C. n. 54 del 14.04.2021 “Approvazione del piano esecutivo di gestione 2021/2023”;
- deliberazione di C.C. n. 28 del 29/06/2011 “Rendiconto della gestione per l'esercizio finanziario 2020 – Approvazione”;
  - - deliberazione di C.C. n. 51 del 30/09/2021 “Approvazione del bilancio consolidato per l'esercizio 2020”;
  - con riferimento al Piano delle Performance di cui all'art. 10 del d.lgs 150/2009, ha approvato, con deliberazione di G.C. n. 68/2021 il Piano degli obiettivi 2021-2023, alcuni dei quali suffragati nel Piano Esecutivo di Gestione, attuando consequenzialmente le fasi a) e b) dell'art. 4 del D.Lgs. n. 150/09, che assieme al piano esecutivo di gestione approvato con deliberazione di G.C. n. 54/2021, forma il piano della performance 2021-2023;
  - l'Ente si è uniformato al principio di misurazione e valutazione della performance (art. 3, d.lgs. 150/09), illustrando in uno stesso documento, in modo “*trasparente*” con quali strumenti organizzativi si completi il “*ciclo di gestione della performance*” (fasi c) d), e) ed f) art. 4 del D.Lgs. n. 150/09);
  - l'Ente ha approvato la relazione consuntiva sulla performance 2020 con deliberazione di G.C. n. 156/2021;
  - l'ente ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett.c), del d.l 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-*bis*, del d.l. 29/11/2008, n. 185;
  - l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

dato atto inoltre che:

- l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti;
- è abrogato il vincolo previsto dall'articolo 41, comma 2 del D.L. n. 66 del 2014, ossia il divieto assoluto di assumere per gli enti che fossero risultati “*cattivi pagatori*”, in quanto dichiarato incostituzionale dalla Consulta con sentenza n. 272 del 22/12/2015;

tenuto conto che l'art. 1, comma 823 della legge 145/2018 prevede che *“823. A decorrere dall'anno 2019, cessano di avere applicazione i commi 465 e 466, da 468 a 493 e da 505 a 509 dell'articolo 1 della legge 11 dicembre 2016, n. 232, i commi da 787 a 790 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2017, n. 205 e l'articolo 6-bis del decreto-legge 20 giugno 2017, n. 91, convertito con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2017, n. 123. Con riferimento al saldo non negativo dell'anno 2018 restano fermi, per gli enti locali gli obblighi di monitoraggio e di certificazione di cui ai commi da 469 a 474 del citato articolo 1 della legge n. 232 del 2016. Resta ferma l'applicazione delle sanzioni in caso di mancato conseguimento del saldo negativo dell'anno 2017, accertato ai sensi dei commi 477 e 478 del medesimo articolo 1 della legge n. 232 del 2016”*;

precisato pertanto che:

- a decorrere dall'anno 2019, sono disapplicate le sanzioni di cui all'art. 1, comma 475, lettera e), della legge 232/2016, ossia il divieto di assunzione in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e le spese finali, essendo altresì disapplicati gli stessi commi 465 e 466 dell'art. 1 della legge 232/2016. Tali sanzioni permangono in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo, accertato dalla Corte dei Conti successivamente all'anno seguente a quello cui la violazione si riferisce: in tal caso le sanzioni di cui sopra si applicano, per esplicita previsione normativa, a decorrere dall'anno 2019; con riferimento al saldo dell'anno 2018, permangono gli obblighi di monitoraggio e di certificazione di cui ai commi da 469 a 474 dell'art. 1 della legge 232/2016;

- è stata disapplicata la sanzione prevista dall'art. 1, comma 508, della legge 232/2016, secondo la quale *“qualora l'ente territoriale beneficiario di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà' previsti dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di cui all'articolo 10, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n. 243, non effettui la trasmissione delle informazioni richieste dal medesimo decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, non può' procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbia adempiuto”*;

Visto l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui *“A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”*;

Richiamato l'art. 3, comma 10-bis, primo periodo, del d.l. 90/2014, per cui *“Il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente”*;

Atteso che con proprio verbale n. 7 del 16/02/2022 il Collegio dei Revisori dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente, come depositato agli atti d'ufficio;

Visto il d.lgs. 267/2000;

Richiamato il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Rilevata la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del d.lgs. 267/2000;

Visto il parere favorevole espresso ai sensi dell'art.49, comma 1 del TUEL 267/2000, dal Responsabile del Servizio personale, per quanto attiene la regolarità tecnica dell'atto;

Visto il parere favorevole espresso dal Responsabile del servizio contabilità ai sensi e per gli effetti dell'articolo 49, comma 1 del TUEL 267/2000, in ordine alla regolarità contabile;

Tutto ciò premesso

**Con votazione unanime e favorevole, espressa in forma palese;**

### **DELIBERA**

1. Di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo.
2. Di dare atto che la dotazione organica, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 296/2006 e ss.mm.i. 2021/2023, è pari ad € 3.126.768,71, rilevabile dall'*Allegato C*).
3. Di dare atto che il parametro di virtuosità finanziaria previsto dal DL 34/2019 e dal DM 17 marzo 2020 si colloca al di sotto del primo "valore soglia" di spese di personale su entrate correnti, e precisamente nella percentuale del 24,75% e che, per l'anno 2022 il Comune può assumere entro lo spazio finanziario di spesa di personale di euro 2.986.075,90 come risultante da analisi proposta negli *Allegati A) e AI*).
4. Di ritenere, in applicazione dell'art. 6 del d.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del d.lgs. n.75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa, di rideterminare, l'attuale dotazione organica dell'ente, come da ultimo approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 34/2021 e s.m.i., prevedendo n. 82 unità di personale, di cui n. 21 unità D – n. 46 unità C e n. 15 unità B.
5. Di dare atto che la dotazione organica rappresentata per categorie e profili professionali, redatta in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 aggiornato e con gli strumenti di programmazione finanziaria pluriennale, che prevede un numero di posti, pari a 82, è contenuta entro il potenziale limite finanziario massimo espresso dalla dotazione organica, come si evince dall'*Allegato B*).
6. Di dare atto che, a seguito della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del d.lgs n. 165/2001 e ss.mm.i., non emergono situazioni di personale in soprannumero o in eccedenza in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'ente.
7. Di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2022/2024, le cui linee di sviluppo sono riconducibili ai seguenti elementi, come altresì contenuto nell'*Allegato D*):

### **Anno 2022**

<b>N. posti</b>	<b>Cat.</b>	<b>Profilo Professionale</b>	<b>Area</b>	<b>Tempo lavoro</b>	<b>Modalità assunzione</b>	<b>Note</b>
2	C	Istruttore amministrativo	Area Finanziaria Ufficio Tributi	Tempo pieno	1. Procedura mobilità obbligatoria ex art. 34-bis d.lgs 165/2001	Procedura già avviata nell'anno 2021 in applicazione

					2. Concorso pubblico – determinazione n. 553/2021 approvazione bando	al fabbisogno 2021/2023 – Delibera G.C. n. 142/2021
2	C	Istruttore amministrativo		Tempo pieno	1. Procedura mobilità obbligatoria ex art. 34-bis d.lgs 165/2001 2. Progressione di carriera verticale art. 22, comma 15, del d.lgs.75/2017 – determinazione n. 414/2021 approvazione bando	Procedura già avviata nell'anno 2021 in applicazione al fabbisogno 2021/2023 – Delibera G.C. n. 34/2021
1	D	Ispettore di polizia municipale	Area Polizia Municipale	Tempo pieno	1. Procedura mobilità obbligatoria ex art. 34-bis d.lgs 165/2001 2. Concorso pubblico	
1	D	Ispettore di polizia municipale	Area Polizia Municipale	Tempo pieno	1. Procedura mobilità obbligatoria ex art. 34-bis d.lgs 165/2001 2. Progressione di carriera verticale ai sensi art. 52, comma 1 bis d.lgs 165/2001, come modificato dall'articolo 3 del d.l. 80/2021, convertito in legge 6 agosto 2021, n. 113	
1	D	Istruttore direttivo amministrativo contabile	Area Finanziaria Servizi Finanziari e di Controllo	Tempo pieno	1. Procedura mobilità obbligatoria ex art. 34-bis d.lgs 165/2001 2. Mobilità volontaria ex art. 30 d.lgs 165/2001	
1	D	Istruttore direttivo tecnico	Area Lavori Pubblici CUC, Progettazione e realizzazione lavori pubblici	Tempo pieno	1. Procedura mobilità obbligatoria ex art. 34-bis d.lgs 165/2001 2. Mobilità volontaria ex art. 30 d.lgs 165/2001	
1	D	Istruttore direttivo tecnico	Area Sviluppo e Tutela del Territorio Urbanistica ed edilizia privata	Tempo pieno	1. Procedura mobilità obbligatoria ex art. 34-bis d.lgs 165/2001 2. Mobilità volontaria ex art. 30 d.lgs 165/2001	
1	C	Istruttore amministrativo	Area Sviluppo e Tutela del Territorio SUAP	Tempo pieno	1. Procedura mobilità obbligatoria ex art. 34-bis d.lgs 165/2001 2. Scorrimento propria graduatoria concorso pubblico in fase di espletamento	
1	C	Istruttore amministrativo	Area Servizi alla Persona Istruzione	Tempo pieno	1. Procedura mobilità obbligatoria ex art. 34-bis d.lgs 165/2001 2. Scorrimento propria graduatoria concorso pubblico in fase di espletamento	
1	C	Istruttore amministrativo	Area Finanziaria Economato	Tempo pieno	1. Procedura mobilità obbligatoria ex art. 34-bis d.lgs 165/2001 2. Scorrimento propria graduatoria concorso pubblico in fase di espletamento	Copertura posto condizionata a collocamento in pensione personale attualmente in servizio

1	C	Istruttore amministrativo		Tempo pieno	1. Procedura mobilità obbligatoria ex art. 34-bis d.lgs 165/2001 2. Scorrimento propria graduatoria concorso pubblico in fase di espletamento	Copertura posto condizionata a completamento periodo di conservazione previsto art. 20, c. 10, CCNL Funzioni Locali 21/05/2018
3	C	Agente di polizia Municipale	Area Polizia Municipale Settore Operativo	Tempo pieno	Conversione contratti di formazione e lavoro a tempo pieno e determinato della durata di 12 mesi	

Si specifica che le seguenti procedure previste nel piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023 approvato con deliberazione di G.C. n. 34/2021, sono state avviate nell'anno 2021, ed in corso di espletamento:

- n. 2 posti categoria C – istruttore amministrativo – mediante concorso pubblico, il cui bando è stato approvato con determinazione n. 553/2021;
- n. 2 posti categoria C – istruttore amministrativo – mediante progressione verticale art. 22, comma 15, d.lgs n. 165/2001, il cui bando è stato approvato con determinazione n. 414/2021

Per l'anno 2022 si definisce che i posti previsti con profilo professionale di "istruttore amministrativo" - categoria C, essendo formalmente identici, verranno coperti, previo esperimento della mobilità obbligatoria ex art. 34-bis d.lgs 165/2001, mediante scorrimento della graduatoria di concorso pubblico in fase di espletamento, con facoltà del Segretario Generale di collocare il personale assunto nelle aree, al fine di implementare il "ricambio generazionale" previsto dalla rubrica dell'art. 3, c. 4, L 56/2019, avvalendosi della facoltà di non ricorrere alla procedura di mobilità ex art. 30 del D.lgs. n. 165/2001 "Passaggio diretto tra Amministrazioni diverse", facoltà riconosciuta dall'art. 3 comma 8 della legge 56/2019 fino al 31/12/2024 (termine indicato dall'art. 1 comma 14 ter del DL 9 giugno 2021, n. 80 coordinato con la legge di conversione 6 agosto 2021, n. 113 recante: «Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia.» ), e al fine di ridurre i tempi di accesso per la copertura dei posti in programmazione.

Relativamente ai posti di categoria giuridica D, si specifica quanto segue:

- profili tecnici ed amministrativi, si prevede, previo esperimento della mobilità obbligatoria ex art. 34-bis d.lgs 165/2001, la copertura mediante mobilità volontaria, ex art. 30 d.lgs 165/2001, ritenendo opportuna l'assunzione di dipendenti con pregressa esperienza nella categoria a fronte di un consistente turn over del personale di categoria inferiore, circostanza che rende indispensabile l'ingresso di personale di categoria D, chiamato a ruoli di coordinamento e di specializzazione, con la necessaria esperienza nella categoria;
- profilo ispettore di polizia municipale, in continuità con quanto previsto dalla programmazione 2021/2023, in conformità alla nuova formulazione dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs 165/2001, è intenzione dell'amministrazione valorizzare il merito e le professionalità del personale interno sviluppati in categorie inferiori, specificatamente per n. 1 posto, attenendosi contestualmente al principio del minimo del 50% delle assunzioni destinate all'esterno, prevedendo nella programmazione la copertura di n. 1 posto mediante concorso esterno di pari categoria e profilo professionale.

Il Comune si riserva nel proseguo di effettuare ulteriori progressioni verticali, conteggiando le assunzioni 2022/2024, qualora ricorressero gli spazi assunzionali e/o la copertura in bilancio.

### **Anno 2023**

Si valuteranno le condizioni per dare seguito ad assunzioni previa verifica dei dispositivi normativi.

## Anno 2024

Si valuteranno le condizioni per dare seguito ad assunzioni previa verifica dei dispositivi normativi.

dato atto che la Giunta Comunale si riserva di effettuare nuove valutazioni e rivalutare le condizioni per dare seguito ad ulteriori/diverse assunzioni, previa verifica di intervenuti disposti normativi, in base a nuove e diverse esigenze dell'ente e/o cessazioni di personale, tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento;

8. Di dare pertanto atto che la spesa derivante dalla consistenza del personale in servizio, di quelli cessati o in cessazione, dalla programmazione per le assunzioni dall'esterno che comportano l'utilizzo della capacità assunzionale e le assunzione mediante procedura di mobilità, rientra nei limiti della spesa per il personale e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica, nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e ss.mm.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima), quest'ultima rilevabile dall'*Allegato B*).

9. Di dare atto che la programmazione, come sopra meglio descritta, è pertanto compatibile con le disponibilità finanziarie di bilancio dell'ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del redigendo bilancio di previsione 2022 e del bilancio pluriennale, come rilevabile dall'*Allegato C*).

10. Di dare atto che il presente piano triennale dei fabbisogni di personale costituendo strumento di programmazione che, ai sensi del principio contabile sulla programmazione riformato dal DM 289 agosto 2018, dovrà essere inserito nella nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2022/2024 (DUP) da approvare da parte del Consiglio Comunale con l'approvazione del Bilancio di previsione 2022/2024.

11. Di precisare che il piano triennale potrà essere rivisto in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà assunzionali e di spesa.

12. Di provvedere ad inviare Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto a SICO entro 30 giorni dall'adozione, come previsto dall'art. 6-ter comma 5 del d.lgs. 165/2001, per cui *“Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”*.

13. Di informare dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e la RSU.

Procedutosi a separata e successiva votazione, per volontà espressa dall'intero collegio deliberante, la presente deliberazione è dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del TUEL-D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000 e ss.mm.i. - stante l'esigenza di attivare le procedure di copertura del fabbisogno, conformarsi al nuovo assetto organizzativo e di predisporre gli atti conseguenziali.

\*\*\*\*\*

### **Efficacia**

La deliberazione è immediatamente eseguibile e sarà esecutiva dopo il decimo giorno dalla pubblicazione.

### **Pubblicazioni e comunicazioni**

La deliberazione verrà pubblicata all'Albo Pretorio on-line del Comune; data/oggetto/numero della stessa saranno pubblicati in "Amministrazione Trasparente-Sezione Provvedimenti – Provvedimenti degli organi politici", ai sensi dell'articolo 23 del D.Lgs. 33/2013.

La deliberazione è comunicata ai Capigruppo consiliari, nonché ai Responsabili di Area.

**Ricorso**

Avverso la presente deliberazione può essere presentato ricorso, da chi ne abbia interesse, al Tribunale amministrativo del Piemonte entro 60 giorni dalla pubblicazione.

\*\*\*\*\*

Letto, confermato e sottoscritto

Il Sindaco  
Steven Giuseppe Palmieri

Il Segretario Generale  
Dott.ssa Capo Barbara Vittoria

Documento firmato digitalmente

Calcolare il rapporto tra spese di personale e entrate correnti al netto FCDE

TABELLA 1

SPESE DI PERSONALE							LEGENDA
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
-U.1.01.00.00.000	2.672.008,09		2.736.932,62				COLORE GRIGIO: CELLE DA COMPILARE DA PARTE DELL'ENTE
-U1.03.02.12.001;							
-U1.03.02.12.002;							COLORE ROSA: CELLE CON COMPILAZIONE AUTOMATICA
-U1.03.02.12.003;							
-U1.03.02.12.999.							COLORE LILLA: CELLE CON FORMULE
TOTALE	2.672.008,09	-	2.736.932,62	-	-	-	

TABELLA 2

SPESE DI PERSONALE E ABITANTI						
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Euro	2.672.008,09	-	2.736.932,62	-	-	-
N. abitanti al 31.12.			16.945			
Capacità assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non utilizzate						-

TABELLA 3

ENTRATE CORRENTI E FCDE								
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Titolo 1			8.943.580,81	9.406.677,28	9.017.154,05			
Titolo 2			497.748,46	387.246,61	1.453.924,65			
Titolo 3			2.090.966,08	2.056.537,85	1.541.569,27			
TOTALE ENTRATE	-	-	11.532.295,35	11.850.461,74	12.012.647,97	-	-	-
FCDE (assestato) 2018	-	-	-	-	-	-	-	-
FCDE (assestato) 2019	-	-	-	-	-	-	-	-
FCDE (assestato) 2020	-	-	738.928,00	738.928,00	738.928,00	-	-	-
FCDE (assestato) 2021	-	-	-	-	-	-	-	-
FCDE (assestato) 2022	-	-	-	-	-	-	-	-
Valore parziale	-	-	11.532.295,35	11.850.461,74		-	-	-
			10.793.367,35	11.111.533,74	11.273.719,97			
				11.850.461,74	12.012.647,97	-	-	-
					12.012.647,97	-	-	-
DENOMINATORE (MEDIA)			PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25	PTFP 24/25/26	
					11.059.540,35	7.954.369,90	4.004.215,99	

TABELLA 4

CALCOLO DELLA PROPRIA PERCENTUALE					
	PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25	PTFP 24/25/26
Numeratore (SPESE DI PERSONALE)	2.672.008,09	-	2.736.932,62	-	-
Denominatore (MEDIA ENTRATE)	-	-	11.059.540,35	7.954.369,90	4.004.215,99
Percentuale	#DIV/0!	#DIV/0!	24,75%	0,00%	0,00%

Determinare sulla base della fascia demografica le proprie percentuali di riferimento

TABELLA 5

PERCENTUALI DI RIFERIMENTO					
	2020	2021	2022	2023	2024
Valore soglia Tabella 1	27,00%	27,00%	27,00%	27,00%	27,00%
Valore soglia Tabella 3	31,00%	31,00%	31,00%	31,00%	31,00%
Percentuale Tabella 2	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%

Individuare gli spazi assunzionali a tempo indeterminato per il singolo anno di riferimento

TABELLE DEL DM 17 MARZO 2020 DA VISIONARE PER INDIVIDUARE I VALORI SOGLIA DI RIFERIMENTO DELL'ENTE

FASCIA	POPOLAZIONE	TABELLA 1	TABELLA 3	TABELLA 2				
				2020	2021	2022	2023	2024
a	0-999	29,50%	33,50%	23%	29%	33%	34%	35%
b	1000-1999	28,60%	32,60%	23%	29%	33%	34%	35%
c	2000-2999	27,60%	31,60%	20%	25%	28%	29%	30%
d	3000-4999	27,20%	31,20%	19%	24%	26%	27%	28%
e	5000-9999	26,90%	30,90%	17%	21%	24%	25%	26%
f	10000-59999	27,00%	31,00%	9%	16%	19%	21%	22%
g	60000-249999	27,60%	31,60%	7%	12%	14%	15%	16%
h	250000-1499999	28,80%	32,80%	3%	6%	8%	9%	10%
i	1500000>	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

ENTE CHE SI COLLOCA AL DI SOTTO DELLA PERCENTUALE DELLA TABELLA 1					
FASE 1 - APPLICAZIONE TABELLA 1	PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25	PTFP 24/25/26
Numeratore	2.672.008,09	-	2.736.932,62	-	-
Denominatore	-	-	11.059.540,35	7.954.369,90	4.004.215,99
Percentuale Tabella 1	27,00%	27,00%	27,00%	27,00%	27,00%
Valore massimo teorico	- 2.672.008,09	-	249.143,28	2.147.679,87	1.081.138,32
<b>TOTALE TABELLA 1</b>	-	-	<b>2.986.075,90</b>	<b>2.147.679,87</b>	<b>1.081.138,32</b>
FASE 2 - APPLICAZIONE TABELLA 2	PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25	PTFP 24/25/26
Spese di personale 2018	2.672.008,09	2.672.008,09	2.672.008,09	2.672.008,09	2.672.008,09
Percentuale di Tabella 2	9%	16%	19%	21%	22%
Valore massimo teorico	240.480,73	427.521,29	507.681,54	561.121,70	587.841,78
<b>TOTALE TABELLA 2</b>	<b>2.912.488,82</b>	<b>3.099.529,38</b>	<b>3.179.689,63</b>	<b>3.233.129,79</b>	<b>3.259.849,87</b>
Resti dei cinque anni antecedenti al 2020	-	-	-	-	-
FASE 3 - VERIFICA PREFERENZA RESTI O SPAZI TABELLA 2 (Nota RGS)					
TOTALE CON DEROGA RESTI ASSUNZIONALI	2.672.008,09	2.672.008,09	2.672.008,09	2.672.008,09	2.672.008,09
<i>di cui resti</i>	-	-	-	-	-
TOTALE CON APPLICAZIONE SPAZI TABELLA 2	2.912.488,82	3.099.529,38	3.179.689,63	3.233.129,79	3.259.849,87
<i>di cui maggiori spazi</i>	240.480,73	427.521,29	507.681,54	561.121,70	587.841,78
<b>ESITO PREFERENZA TABELLA 2</b>	<b>2.912.488,82</b>	<b>3.099.529,38</b>	<b>3.179.689,63</b>	<b>3.233.129,79</b>	<b>3.259.849,87</b>
<i>di cui resti o maggiori spazi</i>	240.480,73	427.521,29	507.681,54	561.121,70	587.841,78
FASE 4 - MAGGIORI SPAZI IN APPLICAZIONE TABELLA 1 O TABELLA 2	PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25	PTFP 24/25/26
Somma per assunzioni IN PIU a tempo indeterminato RISPETTO ALLA SPESA STORICA (ultimo rendiconto oppure anno 2018)	- 2.672.008,09	-	249.143,28	2.147.679,87	1.081.138,32
FASE 5 - SPESA MASSIMA OBIETTIVO ANNO	2020	2021	2022	2023	2023
Spese di personale (ultimo rendiconto o 2018)	2.672.008,09	-	2.736.932,62	-	-
Spazi per NUOVE ASSUNZIONI a tempo indeterminato	- 2.672.008,09	-	249.143,28	2.147.679,87	1.081.138,32
<b>TOTALE ANNO</b>	-	-	<b>2.986.075,90</b>	<b>2.147.679,87</b>	<b>1.081.138,32</b>

**CALCOLO DELLE SPESE DI PERSONALE**

**DM 17 MARZO 2020 PUBBLICATO SU GU serie generale, n.108 del 27/04/2020 ATTUATIVO ART. 33, COMMA 2 DEL D.L. 34/2019**

**ALLEGATO A1**

**DM 17 marzo 2020, art. 2:** a) Spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato

**Circolare ministeriale:** gli impegni da considerare sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato 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.

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE	CODICI SPESA PIANO CONTI INTEGRATO	2022	2023	2024
<b>Macroaggregato BDAP - Redditi da lavoro dipendente</b>	<b>U.1.01.00.00.000</b>			
Retribuzioni lorde	U.1.01.01.00.000			
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.001	72.226,00	72.226,00	72.226,00
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.002	1.975.711,25	1.936.179,34	1.936.179,34
Straordinario per il personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.003	21.400,00	21.400,00	21.400,00
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.004	248.947,54	249.062,75	249.062,75
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.005			
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.006			
Straordinario per il personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.007			
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.008			
Assegni di ricerca	U.1.01.01.01.009			
<b>Altre spese per il personale</b>	<b>U.1.01.01.02.000</b>			
Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	U.1.01.01.02.001			
Buoni pasto	U.1.01.01.02.002	13.000,00	13.000,00	13.000,00
Altre spese per il personale n.a.c.	U.1.01.01.02.999	2.178,00	2.178,00	2.178,00
<b>Contributi sociali a carico dell'ente</b>	<b>U.1.01.02.00.000</b>			
<b>Contributi sociali effettivi a carico dell'ente</b>	<b>U.1.01.02.01.000</b>			
Contributi obbligatori per il personale	U.1.01.02.01.001	618.525,89	607.600,13	607.600,13
Contributi previdenza complementare	U.1.01.02.01.002	19.500,00	19.500,00	19.500,00
Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	U.1.01.02.01.003			
Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	U.1.01.02.01.999			
<b>Contributi sociali</b>	<b>U.1.01.02.02.000</b>			
Assegni familiari	U.1.01.02.02.001			
Equo indennizzo	U.1.01.02.02.002			
Accantonamento di fine rapporto - quota annuale-	U.1.01.02.02.003			
Oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.004			
Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.005			
Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	U.1.01.02.02.006			
Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	U.1.01.02.02.999			
<b>Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale</b>	<b>U.1.03.02.12.000</b>			
Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	U.1.03.02.12.001			
Quota LSU in carico all'ente	U.1.03.02.12.002			
Collaborazioni coordinate e a progetto	U.1.03.02.12.003			
Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	U.1.03.02.12.999	2.400,00		
<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE D.L. 34/2019</b>		<b>2.973.888,68</b>	<b>2.921.146,22</b>	<b>2.921.146,22</b>

**OBIETTIVO SPESA DI PERSONALE CALCOLATO AI SENSI D.L. 34/2019**

**2.736.932,62** SPESA PERSONALE ULTIMO RENDICONTO APPROVATO 2020

**249.143,28** MAGGIORE SPESA CONSENTITA VALORE SOGLIA

**2.986.075,90** OBIETTIVO SPESA PERSONALE ANNO 2022 DM 17/03/2020

**2.973.888,68** SPESA PERSONALE ANNUALE 2022 DA PREVISIONE

**12.187,22** MAGGIORE SPESA CONSENTITA VALORE SOGLIA - EFFETTIVA

**2.986.075,90**

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

**ALLEGATO B**

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

**3.126.768,71**

DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE										ANNO	2022
PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA INIZIALE GIURIDICA	TEMPO DEL LAVORO	COSTO TABELLARE	N. POSTI ATTUALI COPERTI	Stipendio tabellare personale in servizio	PREVISIONE CESSAZIONI	PREVISIONE ASSUNZIONI	Spesa per nuove assunzioni / maggiori spese	Spesa totale FINALE (in SERV - CESS. + ASS.)	NUMERO POSTI Dotazione organica coperti	
Personale in servizio a tempo indeterminato inclusi i dipendenti in comando/distacco	Funzionario	D3	100%	27.572,85	4	110.291,39		-	110.291,39	4	
	Istruttore direttivo	D1	100%	23.980,09	12	287.761,11		5	119.900,46	17	
	Istruttore	C1	100%	22.039,41	29	639.142,87	2	11	242.433,50	38	
	Istruttore	C1	93%	22.039,41	1	20.496,65			-	1	
	Istruttore	C1	92%	22.039,41	1	20.203,53			-	1	
	Istruttore	C1	89%	22.039,41	2	39.177,25			-	2	
	Istruttore	C1	83%	22.039,41	1	18.367,64			-	1	
	Istruttore	C1	79%	22.039,41	1	17.455,21			-	1	
	Istruttore	C1	50%	22.039,41	1	11.019,70			-	1	
	Collaboratore	B3	100%	20.652,45	1	20.652,45			-	1	
	Esecutore	B1	100%	19.536,91	11	214.906,00	3		-	8	
	Esecutore	B1	96%	19.536,91	1	18.755,43			-	1	
	Esecutore	B1	57%	19.536,91	1	11.124,32			-	1	
	Esecutore	B1	50%	19.536,91	1	9.768,45	1		-	-	
	<b>TOTALE COSTO ASSUNZIONI</b>									<b>362.333,96</b>	
	<b>ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE</b> (i dati di dettaglio sono contenuti nella tabella che riassume le spese di personale - Art. 1 comma 557 legge 296/2006)										
Progressioni orizzontali a carico fondo risorse decentrate										100.741,00	
Indennità di comparto a carico bilancio										4.121,00	
Indennità di comparto a carico fondo										39.239,00	
Vacanza contrattuale										13.173,00	
Elemento perequativo										17.008,00	
Assegni ad Personam										635,00	
Ria										5.250,00	
Indennità vigilanza										14.441,00	
Indennità personale educativo asilo nido										806,00	
Assegni nucleo familiare										4.156,00	
Previsione di trasformazioni da tempo parziale a tempo pieno										16.069,00	
Personale in comando in entrata										-	
Personale in convenzione in entrata										482,11	
Assunzioni a tempo determinato										-	
Incarichi ex art. 110 comma 1										-	
Incarichi ex art. 110 comma 2										-	
Incarichi ex art. 90										-	
Segretario Generale										86.189,00	
Assunzioni con contratti di somministrazione										11.831,00	
Altre tipologie di assunzioni di lavoro flessibile										2.400,00	
Fondo del trattamento accessorio (no progressioni e indennità comparto)										120.609,00	
Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative										80.361,00	
Retribuzione di risultato Segretario Generale										9.587,00	
Fondo del lavoro straordinario										21.400,00	
Straordinario elezioni rimborsate Stato										25.000,00	
Rimborso missioni personale dipendente										2.178,00	
Altre spese di personale (mensa, ticket, previdenza integrativa PM, formazione)										112.038,00	
Oneri previdenziali										621.811,00	
Irap										184.468,00	
<b>TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA</b>										<b>3.173.220,63</b>	
<b>RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE</b>											
Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 (vedi prospetto allegato alla Deliberazione)										<b>159.164,00</b>	
<b>COSTO DELLE ASSUNZIONI CONSENTITE AI SENSI DEL DM 17 MARZO 2020 IN DEROGA AL LIMITE DELL'ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006 PER COMUNI VIRTUOSI</b>										-	
<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013</b>										<b>3.014.056,63</b>	

COSTO DEGLI STIPENDI TABELLARI DI ACCESSO CCNL 21/05/2018		CON 13
D3	25.451,86	27.572,85
D1	22.135,47	23.980,09
C1	20.344,07	22.039,41
B3	19.063,80	20.652,45
B1	18.034,07	19.536,91
A	17.060,97	18.482,72

Si tratta della spesa massima che l'ente potrà sostenere nell'anno di riferimento

Non è stato neutralizzato il differenziale dell'aumento contrattuale

Articolo 7 comma 1 del DM 17/03/2020 - Va detratto lo stesso importo "scaricato" dalle assunzioni

Si tratta del rispetto del comma 557 e della dimostrazione della sostenibilità della programmazione dei fabbisogni

**BILANCIO DI PREVISIONE 2022/2023/2024**

**SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO E ANDAMENTO DEL CONTENIMENTO DELLA SPESA AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI DELLA LEGGE N. 296/2006 ART.1 COMMA 557 E S.M.I.**

	<b>Anno 2022</b>	<b>Anno 2023</b>	<b>Anno 2024</b>
	<b>Previsione secondo principi bilancio di cui al D.lgs 118/2011</b>	<b>Previsione secondo principi bilancio di cui al D.lgs 118/2011</b>	<b>Previsione secondo principi bilancio di cui al D.lgs 118/2011</b>
<b>MACROAGGREGATO 1 – Spese per trattamento fisso e accessorio</b>	€ 2.994.957,82	€ 2.989.228,00	€ 2.989.228,00
<b>MACROAGGREGATO 1 e 3 – Altre voci da aggiungere alla spesa di personale</b>	€ 54.438,00	€ 52.038,00	€ 52.038,00
<b>MACROAGGREGATO 9 – Personale comandato altri enti</b>	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
<b>MACROAGGREGATO 2 – Irap</b>	€ 182.468,00	€ 181.018,00	€ 181.018,00
<b>Spese anticipate per conto terzi consultazioni elettorali</b>	€ 33.000,00	€ 33.000,00	€ 33.000,00
<b>A TOTALE SPESA DI PERSONALE AL LORDO DELLE COMPONENTI DA ESCLUDERE</b>	€ 3.264.863,82	€ 3.255.284,00	€ 3.255.284,00
<b>COMPONENTI DA DETRARRE DALLA SPESA COMPLESSIVA</b>			
<b>MACROAGGREGATO 1 – Spese per trattamento fisso e accessorio</b>	€ 244.527,00	€ 240.492,00	€ 240.492,00
<b>MACROAGGREGATO 1 e 3 – Altre voci da aggiungere alla spesa di personale</b>	€ 18.538,00	€ 18.538,00	€ 18.538,00
<b>MACROAGGREGATO 9 – Personale comandato altri enti</b>	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
<b>MACROAGGREGATO 2 – Irap</b>	€ 11.021,00	€ 10.752,00	€ 10.752,00
<b>Spese anticipate per conto terzi consultazioni elettorali</b>	€ 33.000,00	€ 33.000,00	€ 33.000,00

B	<b>TOTALE SPESA DI PERSONALE DA DETRARRE DALLA SPESA DI PERSONALE</b>	€ 307.086,00	€ 302.782,00	€ 302.782,00
C	<b>SPESE PER LE ASSUNZIONI DI PERSONALE EFFETTUATE AI SENSI DEL DM 17 MARZO 2020 IN DEROGA AL LIMITE SOLO PER COMUNI VIRTUOSI</b>	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
A-B-C	<b>TOTALE SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO (al netto delle componenti da escludere art. 1 comma 557 della L. n. 296/2006 e s.m.i.)</b>	<b>€ 2.957.777,82</b>	<b>€ 2.952.502,00</b>	<b>€ 2.952.502,00</b>

<b>CONTENIMENTO DELLA SPESA IN VALORE ASSOLUTO (MEDIA TRIENNIO 2011/2013) ART. 1 COMMA 557 QUATER L. 296/2006 INTRODOTTO DALL'ART. 3 COMMA 5-BIS L. 114/2014</b>	<b>ANNO 2011</b>	<b>ANNO 2012</b>	<b>ANNO 2013</b>	<b>VALORE MEDIO TRIENNIO 2011/2013</b>
	<b>€ 3.151.327,78</b>	<b>€ 3.133.524,53</b>	<b>€ 3.095.453,82</b>	<b>€ 3.126.768,71</b>

**PROGRAMMA TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE  
ANNI 2022 – 2023 - 2024**

**Anno 2022**

N. posti	Cat.	Profilo Professionale	Area	Tempo lavoro	Modalità assunzione	Note
2	C	Istruttore amministrativo	Area Finanziaria Ufficio Tributi	Tempo pieno	1. Procedura mobilità obbligatoria ex art. 34-bis d.lgs 165/2001 2. Concorso pubblico – determinazione n. 553/2021 approvazione bando	Procedura già avviata nell'anno 2021 in applicazione al fabbisogno 2021/2023 – Delibera G.C. n. 142/2021
2	C	Istruttore amministrativo		Tempo pieno	1. Procedura mobilità obbligatoria ex art. 34-bis d.lgs 165/2001 2. Progressione di carriera verticale art. 22, comma 15, del d.lgs.75/2017 – determinazione n. 414/2021 approvazione bando	Procedura già avviata nell'anno 2021 in applicazione al fabbisogno 2021/2023 – Delibera G.C. n. 34/2021
1	D	Ispettore di polizia municipale	Area Polizia Municipale	Tempo pieno	1. Procedura mobilità obbligatoria ex art. 34-bis d.lgs 165/2001 2. Concorso pubblico	
1	D	Ispettore di polizia municipale	Area Polizia Municipale	Tempo pieno	1. Procedura mobilità obbligatoria ex art. 34-bis d.lgs 165/2001 2. Progressione di carriera verticale ai sensi art. 52, comma 1 bis d.lgs 165/2001, come modificato dall'articolo 3 del d.l. 80/2021, convertito in legge 6 agosto 2021, n. 113	
1	D	Istruttore direttivo amministrativo contabile	Area Finanziaria Servizi Finanziari e di Controllo	Tempo pieno	1. Procedura mobilità obbligatoria ex art. 34-bis d.lgs 165/2001 2. Mobilità volontaria ex art. 30 d.lgs 165/2001	
1	D	Istruttore direttivo tecnico	Area Lavori Pubblici CUC, Progettazione e realizzazione lavori pubblici	Tempo pieno	1. Procedura mobilità obbligatoria ex art. 34-bis d.lgs 165/2001 2. Mobilità volontaria ex art. 30 d.lgs 165/2001	
1	D	Istruttore direttivo tecnico	Area Sviluppo e Tutela del Territorio Urbanistica ed edilizia privata	Tempo pieno	1. Procedura mobilità obbligatoria ex art. 34-bis d.lgs 165/2001 2. Mobilità volontaria ex art. 30 d.lgs 165/2001	
1	C	Istruttore amministrativo	Area Sviluppo e Tutela del Territorio	Tempo	1. Procedura mobilità obbligatoria ex art. 34-bis d.lgs 165/2001 2. Scorrimento propria graduatoria	

			SUAP	pieno	concorso pubblico in fase di espletamento	
1	C	Istruttore amministrativo	Area Servizi alla Persona Istruzione	Tempo pieno	1. Procedura mobilità obbligatoria ex art. 34-bis d.lgs 165/2001 2. Scorrimento propria graduatoria concorso pubblico in fase di espletamento	
1	C	Istruttore amministrativo	Area Finanziaria Economato	Tempo pieno	1. Procedura mobilità obbligatoria ex art. 34-bis d.lgs 165/2001 2. Scorrimento propria graduatoria concorso pubblico in fase di espletamento	Copertura posto condizionata a collocamento in pensione personale attualmente in servizio
1	C	Istruttore amministrativo		Tempo pieno	1. Procedura mobilità obbligatoria ex art. 34-bis d.lgs 165/2001 2. Scorrimento propria graduatoria concorso pubblico in fase di espletamento	Copertura posto condizionata a completamento periodo di conservazione previsto art. 20, c. 10, CCNL Funzioni Locali 21/05/2018
3	C	Agente di polizia Municipale	Area Polizia Municipale Settore Operativo	Tempo pieno	Conversione contratti di formazione e lavoro a tempo pieno e determinato della durata di 12 mesi	

Si specifica che le seguenti procedure previste nel piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023 approvato con deliberazione di G.C. n. 34/2021, sono state avviate nell'anno 2021, ed in corso di espletamento:

- n. 2 posti categoria C – istruttore amministrativo – mediante concorso pubblico, il cui bando è stato approvato con determinazione n. 553/2021;
- n. 2 posti categoria C – istruttore amministrativo – mediante progressione verticale art. 22, comma 15, d.lgs n. 165/2001, il cui bando è stato approvato con determinazione n. 414/2021

Per l'anno 2022 si definisce che i posti previsti con profilo professionale di "istruttore amministrativo" - categoria C, essendo formalmente identici, verranno coperti, previo esperimento della mobilità obbligatoria ex art. 34-bis d.lgs 165/2001, mediante scorrimento della graduatoria di concorso pubblico in fase di espletamento, con facoltà del Segretario Generale di collocare il personale assunto nelle aree, al fine di implementare il "ricambio generazionale" previsto dalla rubrica dell'art. 3, c. 4, L 56/2019, avvalendosi della facoltà di non ricorrere alla procedura di mobilità ex art. 30 del D.lgs. n. 165/2001 "Passaggio diretto tra Amministrazioni diverse", facoltà riconosciuta dall'art. 3 comma 8 della legge 56/2019 fino al 31/12/2024 (termine indicato dall'art. 1 comma 14 ter del DL 9 giugno 2021, n. 80 coordinato con la legge di conversione 6 agosto 2021, n. 113 recante: «Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia.» ), e al fine di ridurre i tempi di accesso per la copertura dei posti in programmazione.

Relativamente ai posti di categoria giuridica D, si specifica quanto segue:

- profili tecnici ed amministrativi, si prevede, previo esperimento della mobilità obbligatoria

ex art. 34-bis d.lgs 165/2001, la copertura mediante mobilità volontaria, ex art. 30 d.lgs 165/2001, ritenendo opportuna l'assunzione di dipendenti con pregressa esperienza nella categoria a fronte di un consistente turn over del personale di categoria inferiore, circostanza che rende indispensabile l'ingresso di personale di categoria D, chiamato a ruoli di coordinamento e di specializzazione, con la necessaria esperienza nella categoria;

- profilo ispettore di polizia municipale, in continuità con quanto previsto dalla programmazione 2021/2023, in conformità alla nuova formulazione dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs 165/2001, è intenzione dell'amministrazione valorizzare il merito e le professionalità del personale interno sviluppati in categorie inferiori, specificatamente per n. 1 posto, attenendosi contestualmente al principio del minimo del 50% delle assunzioni destinate all'esterno, prevedendo nella programmazione la copertura di n. 1 posto mediante concorso esterno di pari categoria e profilo professionale.

Il Comune si riserva nel proseguo di effettuare ulteriori progressioni verticali, conteggiando le assunzioni 2022/2024, qualora ricorressero gli spazi assunzionali e/o la copertura in bilancio.

### **Anno 2023**

Si valuteranno le condizioni per dare seguito ad assunzioni previa verifica dei dispositivi normativi.

### **Anno 2024**

Si valuteranno le condizioni per dare seguito ad assunzioni previa verifica dei dispositivi normativi.