



COMUNE DI SULBIATE
(Provincia di Monza e della Brianza)

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA'
E ORGANIZZAZIONE
2023 - 2025**

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione

**PIANO TRIENNALE DEI
FABBISOGNI DI PERSONALE
2023 - 2024 - 2025**

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. 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;

Premesso altresì che l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che:

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. 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, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. 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.

*3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la **consistenza della dotazione organica** e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, **nell'ambito del potenziale limite finanziario** massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.*

...omississ...”;

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato in data 8/05/2018, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale del 27/9/2018, le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale” da parte delle Pubbliche Amministrazioni;
- le citate linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme vigenti;

VISTO l'art. 91 del D. Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii. con cui si dispone che:

“1. 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.

2. 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.

3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.

4. 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.”;

Considerato che l'Ente può, in qualsiasi momento, modificare la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, per il sopravvenire di nuove esigenze tale da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali modifiche normative;

Dato atto che, in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del D. Lgs 165/2001 e ss.mm.ii., questo Ente non ha situazioni di soprannumero né sono state rilevate eccedenze di personale,

in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, come da dichiarazioni dei Responsabili di Area depositate agli atti;

Considerato che con la faq 51 del 16 febbraio, la Commissione Arconet ha previsto che, al fine di adeguare la disciplina del DUP all'articolo 6 del decreto-legge n. 80/2022 che ha previsto l'inserimento del Piano dei fabbisogni di personale nel PIAO, la Commissione Arconet ha predisposto lo schema del DM, di **aggiornamento dell'allegato 4/1** al d.lgs. n. 118 del 2011, per prevedere che la Parte 2 della Sezione Operativa del DUP (SeO) definisce, per ciascuno degli esercizi previsti nel DUP, le risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale, determinate sulla base della spesa per il personale in servizio e nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi.

Con riferimento a quanto sopra, è necessario individuare sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, al fine di una corretta gestione del personale, e procedere alla verifica della situazione dell'ente rispetto a tutti i vincoli, limiti, adempimenti e disposti di legge, relativi

- a) Facoltà assunzionali a tempo indeterminato
- b) Contenimento della spesa di personale
- c) Dotazione organica
- d) Progressioni verticali e di carriera
- e) Lavoro flessibile
- f) Programmazione Piano triennale dei fabbisogni di personale

A) FACOLTÀ ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO

A1 - Normativa

Richiamato l'art. 3 comma 5 del Decreto-Legge 24 giugno 2014, n. 90 convertito in Legge 114/2014 che prevede che: *“Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del Decreto Legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla Legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018”*;

Dato atto che a decorrere dal 20 aprile 2020, come precisato dalla Circolare esplicativa del 13 maggio 2020 a firma congiunta del ministro per la Pubblica amministrazione, del Ministro dell'economia e delle finanze e del Ministro dell'interno, le amministrazioni di altri comparti che acquisiscono **personale in mobilità** da tali enti non possono considerare l'assunzione neutrale ai fini della finanza pubblica, ma dovranno effettuarle a valere sulle proprie facoltà assunzionali;

Richiamato il comma 1 dell'art. 33 del DECRETO-LEGGE 30 aprile 2019, n. 34 con cui si dispone che: *“1. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche al fine di consentire l'accelerazione degli investimenti pubblici, con particolare riferimento a quelli in materia di mitigazione del rischio idrogeologico, ambientale, manutenzione di scuole e strade, opere infrastrutturali, edilizia sanitaria e agli altri programmi previsti dalla legge 30 dicembre 2018, n. 145, le regioni a statuto ordinario **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, anche differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto di quelle la cui destinazione è vincolata, ivi incluse, per le finalità di cui al presente comma, quelle relative al servizio sanitario nazionale ed al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, 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 le regioni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. Le regioni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 le regioni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, e' adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”***;

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 di spesa di personale**, 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 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;

A2. - Verifica situazione dell'Ente

Ritenuto opportuno procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020;

Preso atto che con deliberazione di C.C. n. 18 del 18/05/2022 è stato approvato il Rendiconto di Gestione esercizio 2022 i cui allegati sono stati rettificati con deliberazione di C.C. n. 32 del 01.08.2022;

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

| Calcolo delle entrate correnti | | | |
|--------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Entrate correnti | 2019 | 2020 | 2021 |
| Titolo 1 | 2.271.321,27 € | 2.282.515,75 € | 2.294.767,96 € |
| Titolo 2 | 198.167,84 € | 473.407,90 € | 333.160,90 € |
| Titolo 3 | 626.309,73 € | 586.817,74 € | 720.719,36 € |
| | 3.095.798,84 € | 3.342.741,39 € | 3.348.648,22 € |
| | | | € 9.787.188,45 |

| | |
|---|--------------|
| FCDE iniziale (da assestamento 2021) - CUS 1290 | 200.423,00 € |
|---|--------------|

| | |
|------------------------|----------------|
| Media entrate correnti | 3.195.588,48 € |
|------------------------|----------------|

Spesa del personale

| TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE | CODICI SPESA PIANO CONTI | 2021 |
|---|--------------------------|-------------------|
| Macroaggregato BDAP - Redditi da lavoro dipendente | | |
| Retribuzioni lorde | U.1.01.01.00.000 | 375.625,76 |
| Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato | U.1.01.01.01.001 | - |
| Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato | U.1.01.01.01.002 | 286.119,55 |
| Straordinario per il personale a tempo indeterminato | U.1.01.01.01.003 | 1.874,48 |
| Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato | U.1.01.01.01.004 | 75.727,74 |
| 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 | 11.903,99 |
| 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 | |
| Altre spese per il personale | | |
| 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 | - |
| Altre spese per il personale n.a.c. | U.1.01.01.02.999 | - |
| Contributi sociali a carico dell'ente | | |
| Contributi sociali effettivi a carico dell'ente | U.1.01.02.01.000 | 102.542,96 |
| Contributi obbligatori per il personale | U.1.01.02.01.001 | 102.542,96 |
| Contributi previdenza complementare | U.1.01.02.01.002 | - |
| 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 | - |
| Contributi sociali | | |
| 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 | 319,45 |
| 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 | |
| Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale | | |
| 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 | |
| TOTALE SPESE DI PERSONALE D.L. 34/2019 | | 478.488,17 |

| Incidenza spesa del personale/entrate correnti | |
|--|---------------|
| Incidenza spesa del personale/entrate correnti | 14,97% |

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

Considerato che l'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai 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 d), avendo n. 4.417 abitanti al 31/12/2021.

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai 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% | 23,00% | 33,50% |
| b | 1.000-1.999 | 28,60% | 23,00% | 32,60% |
| c | 2.000-2.999 | 27,60% | 20,00% | 31,60% |
| d | 3.000-4.999 | 27,20% | 19,00% | 31,20% |
| e | 5.000-9.999 | 26,90% | 17,00% | 30,90% |
| f | 10.000-59.999 | 27,00% | 9,00% | 31,00% |
| g | 60.000-249.999 | 27,60% | 7,00% | 31,60% |
| h | 250.000-1.499.999 | 28,80% | 3,00% | 32,80% |
| i | 1.500.000> | 25,30% | 1,50% | 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 gradualeriduzione 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 d) ed avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 14,97%, si colloca nella seguente fascia: FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI.

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.

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 17 marzo 2020 Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti, è il seguente:

euro 3.195.588,48 * 27,20% (valore soglia Tabella 1) – euro 478.488,17 = 390.711,90

INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2020-2024)

Tuttavia, poiché il legislatore, per il periodo 2020-2024, all'art. 5 del DM 17 marzo 2020 Tabella 2 ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni, a valere per l'anno 2023, per questo ente è il seguente:

| Calcolo incrementi annuali massimi rispetto alla spesa 2018 | | | | | 537.289,59 |
|---|------|--------------|-------------------|----------------------|--------------------|
| Periodi | Anno | % incremento | Incremento totale | Incremento dell'anno | DEROGHE UTILIZZATE |
| Periodo transitorio | 2020 | 19,0% | 102.085,02 € | € 102.085,02 | |
| | 2021 | 24,0% | 128.949,50 € | € 26.864,48 | |
| | 2022 | 26,0% | 139.695,29 € | € 10.745,79 | |
| | 2023 | 27,0% | 145.068,19 € | € 5.372,90 | |
| | 2024 | 28,0% | 150.441,09 € | € 5.372,90 | |
| Totale per verifica | | | | € 150.441,09 | € - |

Verifica rispetto limite 27,20% triennio 2023-2025

| Anno | Limite di spesa c. 557 | Spesa di personale con assunzioni in deroga | Entrate correnti bilancio di previsione al netto FCDDE | Rapporto spesa personale su spesa corrente |
|------|------------------------|---|--|--|
| 2023 | 654.685,20 | 654.685,20 | 3.112.442,72 | 21% |
| 2024 | 654.685,20 | 654.685,20 | 2.964.728,83 | 22% |
| 2025 | 654.685,20 | 654.685,20 | 2.962.509,04 | 22% |

Anno 2023 - Calcolo assunzioni in deroga dal calcolo comma 557

| CCNL 21/05/2018 | | | Con oneri 23,80+2,88 + 8,5 IRAP | |
|---|-----------|-----------|--|-----------|
| COSTO DEGLI STIPENDI TABELLARI DI ACCESSO CCNL 21/05/2018 | | CON 13 | 0,35 | CON 13 |
| D - Area Funzionari | 23.212,35 | 25.146,71 | D3 | 33.993,33 |
| C - Area Istruttori Esperti | 21.392,87 | 23.175,61 | C1 | 31.328,79 |
| B - Area Operatori Esperti | 19.034,51 | 20.620,72 | B3 | 27.875,09 |
| A - Area Operatori | 18.283,31 | 19.806,92 | A | 26.774,99 |

| CATEGORIA ACCESSO | PROFILO | PIANO ASSUNZIONALE | N. | IMPORTO annuo IN DEROGA da escludere dal limite c.557 | Importo proporzionato a periodo |
|-------------------|---------|--------------------|-----|---|---------------------------------|
| --- | --- | --- | --- | --- | |
| | | | | - | |

B) IL CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE

B1. Normativa: la spesa di personale in valore assoluto

Rilevato che in materia di spesa del personale l'attuale quadro normativo fissa i seguenti vincoli:

- art. 1, comma 557, Legge 296/2006 e s.m.i.: "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:
 - ✓ 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;
 - ✓ contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali;
- art. 1, comma 557 - quater, Legge 296/2006 e s.m.i.: "Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 **gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione**", ovvero la media del **triennio 2011/2013**;

Dato atto l'art. 16, comma 1, D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito, con modificazioni, dalla L. 7 agosto 2016, n. 160 ha abrogato la lettera a) dell'art. 1, comma 557, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 che dava rilievo, tra le misure volte al contenimento della spesa di personale, anche alla riduzione dell'incidenza della spesa di personale sul complesso delle spese correnti;

B2. Situazione dell'ente

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 a **euro 654.685,21**.

Gli stanziamenti di bilancio

Considerate le risultanze assestate degli stanziamenti del Bilancio di Previsione 2023-2025, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale. n. 5 del 24.01.2023, si rileva che in sede previsionale la spesa di personale si mantiene contenuta nel rispetto della media del triennio 2011-2013.

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 stanziati e impegnati 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.

Si prevede l'attivazione di un contratto di servizio di somministrazione di lavoro temporaneo per 12 mesi a far tempo presumibilmente dal 01.04.2023 per n. 1 figura di "Istruttore Esperto" (cat. C) con il profilo di Istruttore Tecnico a tempo pieno (36 ore settimanali).

| | |
|--|-------------------|
| LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013 (ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006) | 654.685,21 |
|--|-------------------|

| STIPENDI E ONERI | | | | |
|-------------------------|----------------|------|---|-------------------|
| Missione | Bilancio | cap. | denominazione | competenza 2023 |
| 01.10- | 1.01.01.01.004 | 40 | INDENNITA' DI POSIZIONE E RISULTATO AI RESPONSABILI DI SERVIZIO | 51.000,00 |
| 01.10- | 1.01.01.01.004 | 45 | FONDO RISORSE EFFICIENZA SERVIZI | 16.000,00 |
| 01.10- | 1.01.01.01.004 | 46 | FONDI INCENTIVANTI IL PESONALE (ART.113 DEL D.LGS.50/2016) - QUOTA 80 PER CENTO | 6.046,87 |
| 01.10- | 1.01.02.01.001 | 50 | ONERI SU FONDO RISORSE EFFICIENZA SERVIZI | 3.808,00 |
| 01.10- | 1.01.02.01.001 | 58 | ONERI SU FONDO PER INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE | 1.439,15 |
| 01.10- | 1.01.01.01.003 | 90 | COMPENSI AL PERSONALE PER PRESTAZIONI STRAORDINARIE | 5.139,00 |
| 01.02- | 1.01.01.02.999 | 130 | QUOTA DIRITTI DI ROGITO SPETTANTI AL SEGRETARIO COMU NALE | 3.000,00 |
| 01.06- | 1.01.01.01.000 | 305 | STIPENDI ED ALTRI ASSEGNIFISSI AL PERSONALE UFFICIO TECNICO | 82.000,00 |
| 01.06- | 1.01.02.01.001 | 310 | ONERI PREVIDENZIALI,ASS.LI E ASSICURATIVI OBBLIGATOR I A CARICO DEL COMUNE | 26.500,00 |
| 01.07- | 1.01.01.01.000 | 330 | STIPENDI ED ALTRI ASSEGNIFISSI AL PERSONALE UFF. AN AGRAFE ST. CIVILE | 70.000,00 |
| 01.07- | 1.01.02.01.001 | 335 | ONERI ASS.LI PREV.LI E ASSICURATIVI A CARICO DEL COM UNE | 22.000,00 |
| 01.03- | 1.01.01.01.000 | 400 | STIPENDI ED ALTRI ASSEGNIFISSI AL PERSONALE UFF. RA GIONERIA | 89.000,00 |
| 01.03- | 1.01.02.01.001 | 405 | ONERI ASS.LI, PREV.LI E ASSICURATIVI A CARICO DEL C OMUNE | 27.000,00 |
| 03.01- | 1.01.01.01.000 | 435 | STIPENDI ED ALTRI ASSEGNI FISSI AL PERSONALE UFFICIO POLIZIA | 24.500,00 |
| 03.01- | 1.01.02.01.001 | 440 | ONERI PREVIDENZIALI, ASSISTENZIALI E ASSICURATIVI OBBLIGATORI A CARICO DEL COMUNE | 7.500,00 |
| 05.02- | 1.01.01.01.000 | 730 | STIPENDI ED ALTRI ASSEGNIFISSI AL PERSONALE DEL SER VIZIO BIBLIOTECA | 16.250,00 |
| 05.02- | 1.01.02.01.001 | 735 | ONERI PREV.LI ASS.E ASSICURATIVI OBBLIGATORI A CARIC O DEL COMUNE PERSONALE BIB LIOTECA | 4.800,00 |
| 12.04- | 1.01.01.01.000 | 1005 | STIPENDI ED ALTRI ASSEGNI FISSI - SERVIZI ASSISTENZA ALLA PERSONA | 61.500,00 |
| 12.04- | 1.01.02.01.001 | 1010 | ONERI PREVIDENZIALI, ASSISTENZIALI E AS-SICURATIVI A CARICO DEL COMUNE | 20.000,00 |
| | | | | 537.483,02 |

| IRAP | | | | |
|--------|----------------|------|---|------------------|
| 01.10- | 1.02.01.01.001 | 60 | IMPOSTA REGIONALE ATTIVITA' PRODUTTIVE SU FONDO RISORSE EFFICIENZA SERVIZI | 1.360,00 |
| 01.10- | 1.02.01.01.001 | 61 | IRAP SU FONDO INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE | 513,98 |
| 01.06- | 1.02.01.01.001 | 315 | IMPOSTA REGIONALE ATTIVITA' PRODUTTIVE SUGLI STIPEN DI AL PERSONALE UFFICIO TECNICO | 8.000,00 |
| 01.07- | 1.02.01.01.001 | 340 | IMPOSTA REGIONALE ATTIVITA' PRODUTTIVE SUGLI STIPEN DI AL PERSONALE DEI SERVIZI DI ANAGRAFE, STATO CIVIL E, ELETTORALE ECC. | 7.500,00 |
| 01.03- | 1.02.01.01.001 | 410 | IMPOSTA REGIONALE ATTIVITA' PRODUTTIVE SUGLI STIPEN DI AL PERSONALE DEI SERVIZI FINANZIARI | 8.800,00 |
| 03.01- | 1.02.01.01.001 | 445 | IMPOSTA REGIONALE ATTIVITA' PRODUTTIVE SUGLI STIPENDI AL PERSONALE DEI SERVIZI DI POLIZIA | 2.300,00 |
| 05.02- | 1.02.01.01.001 | 740 | IMPOSTA REGIONALE SU ATTIVITA PRODUTTIVE SU COMPETENZE EROGATE AL PERSONALE DELLA BIBLIOTECA | 1.500,00 |
| 12.04- | 1.02.01.01.001 | 1015 | IMPOSTA REGIONALE ATTIVITA PRODUTTIVE SUCOMPETENZE PERSONALE SERVIZIO ASSISTENZA | 6.700,00 |
| | | | | 36.673,98 |

| TRASFERIMENTI | | | | |
|---------------|----------------|------|--|--------------------------|
| codice | Bilancio | cap. | denominazione | stanziamento iniziale CO |
| 01.02- | 1.04.01.02.003 | 86 | TRASFERIMENTO A COMUNI PER CONVENZIONE UFFICIO SEGRETARIO COMUNALE | 28.500,00 |
| 03.01- | 1.04.01.02.003 | 433 | TRASFERIMENTO A COMUNI PER QUOTA PARTE SPESE PERSONALE SERVIZIO ASSOCIATO POLIZIA LOCALE | 25.000,00 |
| | | | | 53.500,00 |

| PRESTAZIONI | | | | |
|-------------|----------------|------|---|--------------------------|
| codice | Bilancio | cap. | denominazione | stanziamento iniziale CO |
| 01.10- | 1.03.02.14.002 | 105 | SPESE PER FORNITURA PASTIPER SERVIZIO SOSTITUTIVO MENSA DIPENDENTI COMUNALI | 4.500,00 |
| 01.06- | 1.03.02.12.001 | 135 | ACQUISTO DI SERVIZI DA AGENZIE DI LAVORO INTERINALE AREA TECNICA | 35.000,00 |
| | | | | 39.500,00 |

| SPESE ESCLUSE | | | | |
|---------------|----------------|------|--|--------------------------|
| codice | Bilancio | cap. | denominazione | stanziamento iniziale CO |
| 01.10- | 1.01.01.01.004 | 46 | FONDI INCENTIVANTI IL PESONALE (ART.113 DEL D.LGS.50/2016) - QUOTA 80 PER CENTO | 8.000,00 |
| 01.02- | 1.01.01.02.999 | 130 | QUOTA DIRITTI DI ROGITO SPETTANTI AL SEGRETARIO COMU NALE | 3.000,00 |
| 01.02- | 1.04.01.02.003 | 86 | TRASFERIMENTO A COMUNI PER CONVENZIONE UFFICIO SEGRETARIO COMUNALE (QUOTA PARTE EX AGES) | 4.000,00 |

| | | |
|---|--|-------------------|
| | AUMENTI CONTRATTUALI (importo consolidato euro 21.639,90 + importo applicazione nuovo CCNL euro 12.827,31) | 34.467,21 |
| | | 49.467,21 |
| TOTALE SPESA PERSONALE TEORICHE BILANCIO DI PREVISIONE 2023-2025 | | 617.689,79 |

C) DOTAZIONE ORGANICA

C1. Normativa

L'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che:

"1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. 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, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. 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.

*3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la **consistenza della dotazione organica** e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, **nell'ambito del potenziale limite finanziario** massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.*

...omississ...";

Il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato in data 8/05/2018, pubblicata sulla gazzetta Ufficiale del 27/9/2018, le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale" da parte delle Pubbliche Amministrazioni.

Come espressamente esplicitato al punto 2.2 delle succitate 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. 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;
- 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;
- 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;
- necessarie per l'assunzione delle categorie protette, pur considerando che, nei limiti della quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni;
- 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).

C2. Il valore finanziario della dotazione organica

Accertato che all'interno dell'Area Tecnica sono presenti problematiche connesse al fabbisogno di risorse umane, in relazione a necessità di carattere organizzativo, per far fronte ad esigenze funzionali-organizzative riscontrate nell'ordinaria e straordinaria attività del servizio, la dotazione organica a seguito del presente provvedimento risulta così rimodulata:

| Categoria | N. posti coperti | N. posti previsti/ non coperti | N. posti dotazione organica rideterminata |
|-----------------------------|------------------|-----------------------------------|---|
| D - Area Funzionari | 6 | 0 | 6 |
| C - Area Istruttori Esperti | 5 | 1 | 6 |
| B - Area Operatori Esperti | 3 | 0 | 3 |
| A - Area Operatori | 0 | 0 | 0 |
| TOTALE | 14 | 1 | 15 |

Si prevede l'attivazione di un contratto di servizio di somministrazione di lavoro temporaneo per 12 mesi a far tempo presumibilmente dal 01.04.2023 per n. 1 figura di "Istruttore Esperto" (cat. C) con il profilo di Istruttore Tecnico a tempo pieno (36 ore settimanali).

D) PROGRESSIONI VERTICALI E DI CARRIERA

D1 - Normativa

Il CCNL 16.11.2022 introduce le progressioni verticali in deroga alla **disciplina ordinaria**, quest'ultima prevista dall'art. 52 del D.Lgs. 165/2001.

La **disciplina derogatoria** è, invece, riportata tra le disposizioni di prima applicazione, all'art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16.11.2022.

Mentre la disciplina "ordinaria" delle progressioni tra le aree è già direttamente applicabile, in quanto dettagliatamente che non richiede alcun intervento della contrattazione collettiva, l'entrata in vigore della disciplina "derogatoria" è differita al 1 aprile 2023.

Di seguito le principali differenze tra le due discipline illustrate con il parere ARAN CFC100a del 30.11.2022:

La prima differenza concerne i **requisiti**: nella procedura transitoria, i requisiti sono quelli della tabella 3 allegata al CCNL (titolo di studio + esperienza), che dà la possibilità di candidarsi anche a coloro che hanno un titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, ma sono in possesso di un numero maggiore di anni di esperienza; nella procedura a regime, i requisiti sono quelli previsti dall'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001.

La seconda differenza riguarda i **criteri selettivi**: nella procedura transitoria, i criteri sono quelli previsti dall'art. 18, comma 7 del CCNL 9 maggio 2022 (esperienza, titolo di studio e competenze professionali) e ciascuno di tali criteri deve pesare almeno il 25%; nella procedura a regime, i criteri sono quelli previsti dall'art. 17 del CCNL 9 maggio 2022 e dal nuovo art. 52, comma 1-bis del d. lgs. n. 165/2001 (valutazione positiva conseguita negli ultimi tre anni di servizio, titoli o competenze professionali, titoli di studio ulteriori rispetto a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno, numero e tipologia degli incarichi rivestiti).

La terza differenza riguarda le **relazioni sindacali**: nella procedura transitoria, i criteri più specifici che declinano i criteri generali stabiliti dal contratto, nonché i pesi loro attribuiti, sono definiti dalle amministrazioni previo confronto con i sindacati; nella procedura a regime, non è previsto il previo confronto con i sindacati sui criteri.

La quarta differenza riguarda il **finanziamento**: le progressioni verticali effettuate con la procedura transitoria sono finanziate dalle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 oltreché dalle facoltà assunzionali; quelle effettuate con la procedura a regime sono invece finanziate solo dalle facoltà assunzionali. Si ricorda che l'utilizzo delle facoltà assunzionali per le progressioni verticali, sia per le procedure a regime che per le procedure effettuate durante la fase transitoria, è possibile nella misura massima del 50% del fabbisogno. Le risorse di cui dell'art. 1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021, in quanto risorse attribuite alla contrattazione collettiva il cui utilizzo è limitato alla sola fase transitoria di prima applicazione del nuovo sistema di classificazione ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, possono invece essere destinate integralmente alle progressioni verticali.

Di seguito gli elementi comuni tra le due discipline illustrate con il parere ARAN CFC100a del 30.11.2022:

In entrambi i casi:

- vi è una **procedura** che prevede: un bando, una istanza di ammissione alla procedura da parte del dipendente, un'ammissione alla procedura dopo la verifica dei requisiti, una fase istruttoria per l'attribuzione dei punteggi, un ordine di merito finale tra i candidati in base al quale sono individuati coloro che conseguono la progressione verticale;

- la progressione deve essere prevista nel **piano dei fabbisogni (oggi confluito nel PIAO)**, con indicazione della famiglia professionale (e, ove possibile, delle posizioni di lavoro più specifiche nell'ambito della famiglia professionale) per la quale si manifesta il fabbisogno;
- occorre garantire che una percentuale almeno pari al 50% del personale reclutato con le ordinarie facoltà assunzionali sia destinata all'**accesso dall'esterno**, in base a quanto previsto dall'art. 52 comma 1-bis del d. lgs. n. 165/2001, in coerenza con i principi, anche di rango costituzionale, che regolano l'accesso alla PA.

*Orientamenti applicativi condivisi con il Dipartimento della Funzione Pubblica e con il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato

D2. Situazione dell'ente

===

E) LAVORO FLESSIBILE

E1 - Normativa

Visto il comma 1 dell'art. 60 del CCNL 16.11.2021 che espressamente prevede che: *“Gli enti possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e, in quanto compatibili, degli articoli 19 e seguenti del D. Lgs. n. 81/2015, nonché dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.”;*

Verificato che:

- l'art. 36 del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. prevede che: *“Le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35. I contratti di lavoro subordinato a tempo determinato possono essere stipulati nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, escluso il diritto di precedenza che si applica al solo personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del presente decreto. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono disciplinati dagli articoli 30 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fatta salva la disciplina ulteriore eventualmente prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Non è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali. Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. È consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato.”;*
- l'art. 86, comma 9 dello stesso D.Lgs. 276/2003 specifica espressamente che la disciplina del contratto di somministrazione trova applicazione anche presso le Pubbliche Amministrazioni, sia pure nella particolare fattispecie della somministrazione a tempo determinato;
- il Dipartimento della Funzione Pubblica con parere n. 49 del 17/07/2008, in riferimento alle “esigenze temporanee ed eccezionali” di cui al novellato art. 36 del D.Lgs. 165/2001, ritiene ammissibile la riconduzione di dette esigenze alle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo previste dall'art. 1 del D.Lgs. 368/2001, **anche riferibili all'ordinaria attività, purché caratterizzate dalla temporaneità;**
- l'art. 2 del D.Lgs. 24/2012, nel modificare l'art. 2 del D.Lgs. 276/2003 conferma la natura contrattuale del rapporto di somministrazione a seguito di una procedura finalizzata all'individuazione di un'agenzia di somministrazione per la realizzazione di un determinato servizio;
- l'art. 60 del vigente CCNL del Comparto Funzioni Locali 2019-2021 che prevede che: *“Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente **non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione**, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Per gli enti che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione.”;*
- l'art. 9, comma 28, del DL 78/2010 e s.m.i. prescrive che le amministrazioni possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;
- a partire dal 2014 la Legge 114/2014 (articolo 11, comma 4-bis) ha previsto che tali limitazioni non si applichino agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale previsto dai commi 557 e 562, articolo

1, della Legge 296/2006, ma anche per gli enti virtuosi, in ogni caso, c'è il vincolo che la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

- **il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 pari a euro 33.184,01;**
- l'art. 19 del DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 81 prevede che:
"1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a **dodici mesi**. Il contratto può avere una durata superiore, ma **comunque non eccedente i ventiquattro mesi**, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:
a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.
b-bis) specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51.
1.1. Il termine di durata superiore a dodici mesi, ma comunque non eccedente ventiquattro mesi, di cui al comma 1 del presente articolo, può essere apposto ai contratti di lavoro subordinato qualora si verificano specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di lavoro di cui all'articolo 51, ai sensi della lettera b-bis) del medesimo comma 1, fino al 30 settembre 2022".

E2. Situazione dell'ente

All'interno dell'Area Tecnica sono presenti problematiche connesse al fabbisogno di risorse umane, in relazione a necessità di carattere organizzativo, per far fronte ad esigenze funzionali-organizzative riscontrate nell'ordinaria e straordinaria attività del servizio;

Con riferimento alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 5 del 24.01.2023 ed in particolare all'allegata Nota di Aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2023/2025 si prevede, a seguito dell'esito negativo delle procedure concorsuali espletate nell'anno 2022, l'attivazione, per il medesimo profilo, di n. 1 contratto di lavoro interinale presso l'Area Tecnica nei limiti annui della spesa sostenuta nell'anno 2009 pari a **euro 38.031,81**;

Si prevede l'attivazione di un contratto di servizio di somministrazione di lavoro temporaneo per 12 mesi a far tempo presumibilmente dal 01.04.2023 per n. 1 figura di "Istruttore Esperto" (cat. C) con il profilo di Istruttore Tecnico a tempo pieno (36 ore settimanali).

| | |
|---|------------------|
| LIMITE DI SPESA LAVORO FLESSIBILE | 38.031,81 |
| Servizio integrativo di Polizia Locale anno 2023 - determinazione n. 17 del 16/01/2023 - Comune di Ronco Briantino - Servizio Associato di Polizia Locale | 2.000,00 |
| Assunzione a tempo determinato ai sensi dell'art. 1 comma 557, L. 311/2004 di n. 1 Istruttore Direttivo cat. giuridica D (13/12/2022 - 31/01/2023) - determina 112/2022 Area Servizi alla Persona | 576,48 |
| Previsione di Spesa interinale anno 2023 (ipotesi decorrenza 01.04.2023) - 9 mesi | 32.563,80 |
| TOTALE SPESA PRESUNTA LAVORO FLESSIBILE ANNO 2023 | 35.140,28 |

F) PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI**F1. Situazione dell'ente**

Premesso tutto quanto sopra esposto si riporta di seguito la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025:

ANNO 2023 (con evidenza delle assunzioni previste nel Piano Assunzioni 2022-2024, anno 2022)

| Area | Profilo | Tempo Lavoro | Tipologia di Assunzione | | | | |
|------------------------|--------------------|---------------------------|-------------------------|----------|----------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|
| | | | Graduatoria Concorso | Mobilità | Centro per l'impiego | Progressione di carriera/ verticale | Note |
| Istruttore Esperto (C) | Istruttore Tecnico | Tempo Pieno e determinato | | | | | Contratto somministrazione lavoro |

ANNO 2024

| Area | Profilo | Tempo Lavoro | Tipologia di Assunzione | | | | |
|------|---------|--------------|-------------------------|----------|----------------------|--------------------------------------|------|
| | | | Graduatoria Concorso | Mobilità | Centro per l'impiego | Progressione di carriera / verticale | Note |
| === | === | === | | | | | === |

ANNO 2025

| Area | Profilo | Tempo Lavoro | Tipologia di Assunzione | | | | |
|------|---------|--------------|-------------------------|----------|----------------------|--------------------------------------|------|
| | | | Graduatoria Concorso | Mobilità | Centro per l'impiego | Progressione di carriera / verticale | Note |
| === | === | === | | | | | === |

CONCLUSIONI

Verificato che con Decreto del Ministro dell'Interno in data 18 novembre 2020 sono stati stabiliti i rapporti medi dipendenti – popolazione per il triennio 2020-2022 che risulta fissato per i comuni con fascia demografica da 3.000 a 4.999 abitanti in **1/159** e che il comune di Sulbiate al 31.12.2021 presentava un rapporto medio dipendenti – popolazione inferiore (ovvero pari a **1/339**);

Rilevato che, questo ente:

- ha approvato il bilancio di previsione, il rendiconto di gestione e ha inviato i dati relativi alla BDAP entro i 30 giorni successivi dalla loro approvazione (DL 113/2016);
- non è ente deficitario ai sensi dell'art. 242 del D.L.vo 267/2000;
- ha effettuato gli adempimenti della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27 DL 66/2014); ha effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute della sicurezza dei lavoratori;

Richiamato l'art. 101 comma 1 del CCNL del 17 dicembre 2020 che prevede che: *“Nei comuni fino a 100.000 abitanti ovvero nei Comuni, Province e Città Metropolitane ove non sia stato nominato il direttore generale ai sensi dell'art. 108 del d. Lgs. n. 267/2000, l'assunzione delle funzioni di segretario comunale comporta compiti di sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e di coordinamento delle loro attività, tra i quali la sovrintendenza alla gestione complessiva dell'ente, la responsabilità della proposta del piano esecutivo di gestione nonché, nel suo ambito, del piano dettagliato degli obiettivi e del piano della performance, la responsabilità della proposta degli atti di*

pianificazione generale in materia di organizzazione e personale, l'esercizio del potere di avocazione degli atti dei dirigenti in caso di inadempimento.”;

Considerato che l'Aran, con il parere 4307/2021, ha chiarito che tale norma è immediatamente operativa;

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”;

Acquisito l'allegato parere sulla presente proposta di deliberazione da parte del Revisore dei Conti,

Ritenuto di trasmettere il presente documento ai fini informativi alle OO.SS. e alla RSU ai sensi dell'art. 4 comma 5 del CCNL 2019-2021;

Ritenuto altresì di inoltrare il presente documento alla Ragioneria Generale dello Stato come indicato nella circolare RGS n. 18/2018 in esecuzione di quanto previsto dall'art. 6-ter del d.lgs. 165/2001;

Quanto sopra premesso e illustrato;

Si riporta di seguito la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025:

ANNO 2023 (con evidenza delle assunzioni previste nel Piano Assunzioni 2022-2024, anno 2022)

| Area | Profilo | Tempo Lavoro | Tipologia di Assunzione | | | | |
|------------------------|--------------------|---------------------------|-------------------------|----------|----------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|
| | | | Graduatoria Concorso | Mobilità | Centro per l'impiego | Progressione di carriera/ verticale | Note |
| Istruttore Esperto (C) | Istruttore Tecnico | Tempo Pieno e determinato | | | | | Contratto somministrazione lavoro |

ANNO 2024

| Area | Profilo | Tempo Lavoro | Tipologia di Assunzione | | | | |
|------|---------|--------------|-------------------------|----------|----------------------|--------------------------------------|------|
| | | | Graduatoria Concorso | Mobilità | Centro per l'impiego | Progressione di carriera / verticale | Note |
| === | === | === | | | | | === |

ANNO 2025

| Area | Profilo | Tempo Lavoro | Tipologia di Assunzione | | | | |
|------|---------|--------------|-------------------------|----------|----------------------|--------------------------------------|------|
| | | | Graduatoria Concorso | Mobilità | Centro per l'impiego | Progressione di carriera / verticale | Note |
| === | === | === | | | | | === |