

## 7.2 Programmazione triennale del fabbisogno di personale

### 7.2.1 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2024/2025, STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE E RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE- AGGIORNAMENTO -

Ricordato che:

- l'art. 39, commi 1 e 19, della Legge n. 449 del 27.12.1997, ha introdotto l'obbligo della programmazione triennale delle assunzioni, obbligo confermato dall'art. 35, comma 4, del D. Lgs. 165/2001 e dall'art. 91, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000, il quale, in particolare, prevede che gli organi di vertice dell'amministrazione sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto l'obbligo dall'1.01.2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

Evidenziato che:

- l'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75, 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"*;
- l'art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75, prevede, in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni del personale, l'indicazione della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6-ter del medesimo decreto legislativo, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, ferma restando la possibilità di copertura dei posti vacanti nei limiti delle facoltà consentite dalla legislazione vigente;
- l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017, prevede 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. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto;

Visti i seguenti Decreti del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione con cui sono state definite, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come inserito dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, per le parti ancora vigenti:

- a) Decreto dell'8/5/2018, pubblicato sulla G.U. del 27/7/2018, n. 173, per le parti ancora vigenti, con il quale sono definite *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche"* e la valorizzazione del piano di fabbisogno, a scapito della dotazione organica, costituisce uno degli elementi che più caratterizzano la riforma del testo unico delle leggi sul pubblico impiego, contenuta nel D. Lgs. 75/2017 e queste previsioni discendono direttamente dalle indicazioni dettate dalla Legge delega n. 124/2015, c.d. *riforma Madia*, così come anche indicato nelle linee di indirizzo.

Occorre evidenziare che il legislatore non "sopprime" la dotazione organica, ma stabilisce che essa sia una conseguenza delle scelte compiute dalle amministrazioni nel piano del fabbisogno e che le indicazioni applicative sono dettate dalle linee di indirizzo;

- b) Decreto del 22/07/2022, pubblicato sulla G.U. n. 215 del 14/09/2022 avente ad oggetto: *"Definizione di linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni"*

*pubbliche*”, volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze, capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione. Il Decreto aggiorna e integra la componente connessa alla programmazione qualitativa e all'individuazione delle competenze che investono i profili, nulla innovando, invece, con riguardo agli aspetti finanziari e di gestione degli organici;

Evidenziato che non è ancora vigente il nuovo sistema di classificazione del personale di cui al nuovo CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022;

Considerato che il vigente quadro normativo richiede, al fine di poter procedere alle assunzioni, la verifica del rispetto dei seguenti vincoli:

- vincolo ex art. 1, comma 557, della L. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007), il quale prevede che gli enti locali soggetti un tempo al patto di Stabilità interno, assicurino la riduzione della spesa di personale, calcolata secondo le indicazioni del comma 557-bis e, in caso di mancato rispetto di tale vincolo, come previsto dal successivo comma 557-ter, l'applicazione del divieto di procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale;
- vincolo ex art. 1, comma 557 quater, della L. 296/2006, il quale dispone che gli enti sottoposti un tempo al patto di stabilità interno, a decorrere dall'anno 2014 assicurino nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione e precisamente alla spesa media del triennio 2011/2013, che assume pertanto un valore di riferimento statico;
- vincolo ex art. 16 del D.L. 24/6/2016 n. 113 il quale ha mutato il quadro normativo di riferimento precedente, abrogando in via diretta la lettera a) dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006;
- rispetto del pareggio di bilancio dell'anno precedente e dell'anno in corso di cui alla Legge n. 208/2015; dall'esercizio finanziario 2019 la legge di bilancio n. 145/2018 ai commi da 819 a 826 ha abolito le regole del pareggio di bilancio (ex Patto di stabilità);
- rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla BDAP banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
- rispetto dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i che prevede il contenimento della spesa complessiva per assunzioni flessibili entro il limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (Sezione Autonomie - Delibera n. 2/2015);
- rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, comma 2, lett. c, del d.l. 66/2014);
- obbligo di adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs 198/2006 pena l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni (il Piano per i comuni sotto i 50 dipendenti non è inglobato nel PIAO per espressa esclusione prevista dal DM 132/2022);

Evidenziato che:

- le richiamate linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale hanno definito il concetto di superamento del concetto tradizionale di “dotazione organica”, per effetto del quale il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la “dotazione organica” non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte (per gli enti locali, l'indicatore di spesa potenziale massima resta pertanto quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall'art. 1, commi 557 – spesa media triennio 2011/2013 - e 562 – spesa anno 2008 - della L. n. 296/2006, fatte salve le deroghe consentite dallo stesso DPCM 17 marzo 2020);

- **nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, gli enti potranno procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati;**
- dalla lettura dei paragrafi 2.1 e 2.2 delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale la spesa potenziale massima per gli enti locali dal 20.04.2020 coincide con il tetto di spesa di cui all'art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006 che può essere incrementato sino al valore soglia di cui alla Tabella 1, dell'art. 4 comma 1 del DPCM 17.03.2020 (ovvero 610.495,19) e con la gradualità sino al 31.12.2024 di cui alla Tabella 2 del comma 1 dell'art. 5;
- sarà possibile, quindi, coprire in tale ambito i posti necessari 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, 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. 30/3/2001, n. 165, ecc.);
- la somma di questi due valori non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge (come sopra specificata);
- la declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato sempre annualmente, con orizzonte triennale, nel rispetto dei vincoli finanziari;

Ricordato che l'indicatore di spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti della Legge n. 296/2006 e s.m.i. (spesa media triennio 2011-2013) è per questo Comune pari **ad Euro 579.295,08;**

Tenuto conto che le norme vigenti che disciplinano le facoltà assunzionali sono state radicalmente modificate con l'entrata in vigore del DL 34/2019 e in particolare:

- a) l'art. 33, comma 2 del D.L. 30.04.2019 n. 34 "*Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi*", nel testo risultante dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dall'art. 1, comma 853, lettere a), b) e c) della L. 160/2019, a decorrere dal 1° gennaio 2020, e, successivamente, dall' art. 17, comma 1-ter, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8, ha apportato significative modificazioni alle facoltà assunzionali dei Comuni, stabilendo che: "*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 del 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.... omissis...*"
- b) la normativa sopraccitata ha introdotto per i Comuni una diversa disciplina delle assunzioni del personale a tempo indeterminato basata sulla "sostenibilità finanziaria" della relativa spesa, stabilendo una diversa modalità di calcolo dello spazio assunzionale dell'Ente, a carattere flessibile, basata sul rapporto tra le spese di personale e le entrate correnti, con superamento delle regole fondate sul turnover;

c) in data 27.04.2020 sulla G.U. n. 108 è stato pubblicato il DM 17.03.20, attuativo del predetto art.33, comma 2 del D.L. 30.04.2019, n. 34, convertito con modificazioni in Legge 28/06/2019, n. 58, contenente le misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni. Di seguito si illustrano le principali disposizioni del DM 17.03.2020:

- l'art. 3 del DM suddivide i Comuni in 9 fasce demografiche in relazione alle quali sono individuati, al successivo art. 4 i relativi valori di soglia del rapporto della spesa di personale rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2;
- i Comuni che si collocano al di sotto di tale soglia possono incrementare a regime (dal 1° gennaio 2025) la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia della rispettiva fascia demografica;
- in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni virtuosi possono incrementare annualmente la spesa di personale registrata nel 2018 delle percentuali previste dalla Tabella 2, aggiungendo le risorse assunzionali ancora residue del quinquennio precedente il 2020; il tutto, comunque, garantendo che per ciascuno degli anni del quinquennio la spesa non superi i valori soglia della Tabella 1 dell'art. 4.

Visti, altresì, i contenuti della Circolare del 13.05.2020 del Ministero della Pubblica Amministrazione, di concerto con il MEF ed il Ministero dell'interno, esplicativa delle norme contenute nell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e nel D.P.C.M. 17.03.2020, pubblicata in G.U Serie Generale n.226 del 11 settembre 2020 precisando che le disposizioni contenute nella normativa di riferimento si applicano ai Comuni **con decorrenza 20 aprile 2020;**

Dato atto che il valore soglia di riferimento di ciascun Comune è un valore dinamico in quanto viene determinato annualmente dal rapporto tra:

- la spesa complessiva di tutto il personale dipendente rilevata nell'ultimo rendiconto approvato, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP (nel dettaglio voci di cui al macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000, nonché codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999), oltre alla spesa sostenute per il servizio convenzionato di segretaria comunale ed il servizio convenzionato di Polizia Locale (solo quota spesa a carico dell'ente, macroaggregato 109 come da precisazioni successive;
- la media degli accertamenti di competenza delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata (per le entrate, Titoli I, II, III);

Dato atto che, sulla base di quanto sopra esposto per questo Comune il rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione ed al netto dell'IRAP, come rilevati **nell'ultimo rendiconto della gestione approvato (anno 2021)** e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2019-2020-2021), considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità calcolato sulla base dell'ultima annualità considerata (2021), **E' INFERIORE** al valore di virtuosità indicato all'art 4 del DM 17.03.2020 (**Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti: 27,60%**) come risulta dal sotto riportato prospetto:

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESE DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2021		504.503,96	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	2.397.886,59	2.320.214,09	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	2.274.573,01		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	2.288.182,67		

FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2021	108.275,00
VALORE MEDIO DI RIFERIMENTO AL NETTO FCDE	2.211.939,09
<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI</b>	<b>22,81%</b>

Considerato che:

- il Comune si pone al di sotto del primo "valore soglia" secondo la classificazione di cui al DPCM all'articolo 4, tabella 1;
- secondo l'art. 4 comma 2 del citato decreto i comuni che si collocano al di sotto del citato valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti secondo le definizioni dell'articolo 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica
- l'articolo 5 comma 1 del decreto prevede fino al 31 dicembre 2024 una percentuale massima annuale di incremento della spesa di personale rispetto al consuntivo 2018 nella misura di cui alla tabella 2;
- l'articolo 5 comma 2 del decreto prevede che per il periodo 2020-2024 i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla tabella 2 fermo restando il limite di cui alla tabella 1 dell'art. 4 comma 1 di ciascuna fascia demografica;

Precisato, in merito all' utilizzo dei resti, che:

- il Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato con parere prot. n. 12454 del 15.01.2021, ha sostenuto che l'utilizzo dei "più favorevoli resti assunzionali" dei cinque anni antecedenti al 2020, è per l'Ente scelta alternativa, qualora gli stessi consentano un maggiore e più favorevole reclutamento di personale rispetto a quello previsto dalla nuova disciplina normativa di cui all'art. 5, comma 1 del D.P.C.M. 17.03.2020, fermo restando il rispetto dei limiti massimi previsti dal valore soglia di cui all'art. 4, comma 1 del D.P.C.M. stesso;
- è possibile, a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90 del 24.06.2014, così come modificato per effetto dell'art. 14-bis del D.L. n. 4 del 28.01.2019 utilizzare le capacità assunzionali del quinquennio 2015-2019, ovvero una quota di risparmi derivanti dalle cessazioni degli anni 2014, 2015, 2016, 2017 e 2018;
- il Dipartimento della Funzione Pubblica, con nota n. 11786 del 22/02/2011, ha formulato specifiche indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo, sia dei crediti derivanti dalle cessazioni avvenute nell'anno precedente sia degli oneri relativi alle assunzioni, esprimendosi nel senso che non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento, ma esclusivamente quella relativa al trattamento economico iniziale;
- la Sezione Autonomie della Corte dei Conti, con deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG, in relazione al computo ed all'utilizzo dei resti, si è espressa intendendo gli stessi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo a ritroso, rispetto all'anno in cui si intendono effettuare le assunzioni ed ha precisato che il credito di cui all'art. 3 del D.L. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità, anche con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno;
- nell'anno 2022 non si è proceduto ad alcuna assunzione di personale a tempo indeterminato a valere sulle capacità assunzionali;

e che, a tal fine gli uffici comunali hanno provveduto ad effettuare i relativi conteggi, nelle seguenti risultanze:

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2021	504.503,96	Art. 4, comma 2
<b>SPESA MASSIMA DI PERSONALE (2.211.939,09 * 27,60%)</b>	<b>610.495,19</b>	
<b>INCREMENTO MASSIMO</b>	<b>105.991,23</b>	

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024 – estratto Tabella 2 DPCM:

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
c	2000-2999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%

<b>CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE</b>	<b>RIFERIMENTO D.P.C.M.</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
A-SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	Art. 5, comma 1	499.914,84	499.914,84
% DI INCREMENTO ANNI 2023 - 2025		29,00%	30,00%
<b>B -INCREMENTO ANNUO POSSIBILE</b>		<b>144.975,30</b>	<b>149.974,45</b>
C- RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019	Art. 5, comma 2	37.531,38	37.531,38
<b>D -AUMENTO POTENZIALE SPESA PERSONALE 2023-2024 (maggior valore tra B e C)</b>	Parere RGS prot. 12454/2021	<b>144.975,30</b>	<b>149.974,45</b>
E - SPESA DI PERSONALE POTENZIALE MASSIMA (A + D)		644.890,14	649.889,29
F- VALORE SOGLIA TABELLA 1 A REGIME		610.495,19	610.495,19
<b>G -SPESA MASSIMA DI PERSONALE (valore minimo tra E e F)</b>	Art. 4, comma 2	<b>610.495,19</b>	<b>610.495,19</b>
H- SPESA DI PERSONALE 2021 (ultimo consuntivo approvato)	definizione art. 2, comma 1, lett. a)	504.503,96	504.503,96
<b>I -INCREMENTO MASSIMO (B-C)</b>	Art. 4, comma 2	<b>105.991,23</b>	<b>105.991,23</b>
<b>CAPACITA' ASSUNZIONALE (valore minimo tra D e I)</b>	Art. 4, comma 3	<b>105.991,23</b>	<b>105.991,23</b>
Maggiore spesa per assunzioni già effettuate mediante utilizzo delle capacità assunzionali o programmate		0,00	0,00
<b>CAPACITA' ASSUNZIONALE effettiva</b>		<b>105.991,23</b>	<b>105.991,23</b>

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

(\*\*) Le spese per assunzioni effettuate mediante l'utilizzo della capacità assunzionale così determinata alla lettera H sono ESCLUSE dal tetto di spesa di cui al comma 557 ai sensi di quanto disposto dall'art. 7, comma 1, del DPCM 17.03.2020

<b>CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE</b>	<b>RIFERIMENTO D.P.C.M.</b>	<b>2025</b>
A-SPESA DI PERSONALE ANNO 2021	Art. 5, comma 2	504.503,96
% DI INCREMENTO ANNI 2023 - 2025		27,60%
<b>B - INCREMENTO ANNUO (calcolato come differenza tra il 27,60% della media delle entrate netto fcde e la spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato)</b>		<b>105.991,23</b>

Ritenuto, in relazione alle assunzioni di personale a tempo indeterminato, tenuto conto dei chiarimenti di cui al parere RGS prot. 12454/2021, per il triennio 2023 – 2025 di non avvalersi della facoltà in deroga di cui all'art. 5, comma 2 e di considerare pertanto quale capacità assunzionale dell'Ente quella determinata ai sensi dell'art. 5, comma 1 del D.P.C.M. 17.03.2020 come di seguito indicata:

Facoltà assunzionale 2023	105.991,23
Facoltà assunzionale 2024	105.991,23
Facoltà assunzionale 2025	105.991,23

Dato atto che\_

- per i comuni "virtuosi", ovvero con rapporto spesa personale/entrate correnti al di sotto del valore di soglia di cui alla Tabella 1 del DPCM 17.03.2020, risulta utile evidenziare che l'art. 7, comma 1 del più volte richiamato D.P.C.M. dispone quanto segue: *"..... la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562 della Legge 27.12.2006, n. 296"*;

- la quota da escludere dal calcolo del vincolo di contenimento della spesa complessiva di personale è rappresentata dalla "maggiore spesa" rispetto alla spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, ovvero per il periodo 2020 – 2024 la spesa di personale registrata nel 2018 e che pertanto le assunzioni di personale a tempo indeterminato in sostituzione di personale cessato, la cui spesa è già compresa in quella registrata nell'ultimo rendiconto approvato, non dovrebbe essere "esclusa" dal calcolo per il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557-quater della Legge n. 296/2006;

Precisato che, in tema di LAVORO FLESSIBILE, che si riferisce ad assunzione di personale a tempo determinato e all'utilizzo di persone con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito con L. n. 122/2010 e successive modificazioni e integrazioni, con il quale la relativa spesa non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. Tale limitazione non si applicano alle regioni e 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, fermo restando comunque che la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 60 del 14.07.2022 con cui è stato approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025 in cui si dava atto di non prevedere assunzioni a tempo indeterminato per il triennio 2023/2025 e ci si riservava la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione del fabbisogno di personale qualora si verificassero esigenze e situazioni nuove, ora non prevedibili, per garantire il migliore funzionamento dell'Ente;

Dato atto che è emersa la necessità di procedere ad una nuova assunzione a tempo indeterminato per la sostituzione di una unità di personale che verrà collocata in quiescenza;

**tutto ciò premesso:**

**a) si dà atto che questo ente:**

- ha rispettato l'art. 27, comma 2 lett. c), del D.L. n. 66/2014, convertito con L. n. 89/2014, di integrazione dell'art. 9, comma 3 bis, del D.L. 185/2008, in materia di certificazione dei crediti;
- ha approvato il Piano triennale 2022/2024 delle azioni positive in materia di pari opportunità di cui all'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006, il Piano triennale della performance 2022/2024 e il Piano triennale della Prevenzione corruzione e Trasparenza 2022;
- ha rispettato i tempi di approvazione di bilanci di previsione, rendiconti ed il termine per il loro invio alla "Banca-dati delle Amministrazioni pubbliche";
- non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

- in materia di dotazione organica rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;
- l'ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del richiamato art. 1, comma 557-quater, della Legge n. 296/2006 risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013;
- l'ente si avvale della facoltà prevista dal comma 3 dell'art. 233-bis del TUEL n.267/2000, come modificato dall'art. 1, comma 831, legge n. 145 del 2018, per cui "Gli enti locali con popolazione inferiore a 5.000 abitanti possono non predisporre il bilancio consolidato";

**b) si attesta che NON emergono situazioni di personale in esubero** ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

**c) si ritiene di individuare come segue il fabbisogno di personale ed il conseguente programma per le ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO per il triennio 2023/2025:**

<b>ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 2023</b>
Si prevede l'assunzione di una unità di personale a tempo pieno e indeterminato (ex Cat. D1) mediante procedura di mobilità e/o scorrimento di graduatorie vigenti e/o procedura concorsuale in sostituzione di una unità di personale che verrà collocata in quiescenza
<b>ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 2024</b>
Al momento non viene prevista nessuna assunzione
<b>ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 2025</b>
Al momento non viene prevista nessuna assunzione

**d) si precisa, pertanto, che la capacità assunzionale residua di questo Ente a fronte della programmazione di cui sopra risulterà essere la seguente:**

DESCRIZIONE	2023	2024	2025
CAPACITA' ASSUNZIONALE	105.991,23	105.991,23	105.991,23
COSTI NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO NELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE	0,00	0,00	0,00
COSTI NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO EXTRA CAPACITA' ASSUNZIONALE MA RILEVANTI ART. 1, COMMA 557-QUATER LEGGE 296/2006 (trattandosi di sostituzione di personale che cessa e che rientrata nel tetto di spesa)	8.972,01	0,00	0,00
<b>CAPACITA' ASSUNZIONALE RESIDUA</b>	<b>105.991,23</b>	<b>105.991,23</b>	<b>105.991,23</b>

**e) di disporre come segue in merito alle ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO:**

- Al momento non si prevedono nuove assunzioni di personale con contratto a tempo determinato
- Per il triennio 2023-2025, in base alle esigenze relative al buon funzionamento dell'Ente si valuterà, di volta in volta, la possibilità di stipulare contratti di lavoro flessibile al fine di potenziare la collaborazione territoriale e lo scambio di competenze, oppure per la sostituzione di personale cessato o di prossima cessazione, nonché per esigenze straordinarie ed urgenti all'espletamento dei servizi istituzionali.
- -Tali assunzioni dovranno avvenire nel rispetto dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i, e nel rispetto di contenimento del tetto massimo della spesa di personale (ovvero spesa del 2009):

<b>Tetto di spesa assunzioni a tempo determinato (DL. 78/2010) - ANNO 2009</b>	<b>Euro 12.979,21</b>
--	-----------------------

f) di dare atto che la **dotazione organica** dell'Ente prevista per il triennio 2023/2025, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i. che è **pari ad Euro 579.295,08** (spesa media triennio 2011-2012-2013), è **quella risultante dai prospetti di seguito riportati:**

<b>PIANO DEI FABBISOGNI - DOTAZIONE ORGANICA 2023</b>						
<b>Area</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Categoria di accesso</b>	<b>Categoria economica</b>	<b>N. UNITA' PERSONALE IN SERVIZIO</b>	<b>Spesa complessiva annua</b>	<b>Spesa ai fini del tetto</b>
<b>Area Programmazione economica - personale (parte economica) - Finanza e contabilità</b>	Istruttore Direttivo	D1	D5	1	93.407,59	85.349,24
	Istruttore Amministrativo	C1	C5	1		
<b>Totale Area Amministrativo/Contabile</b>				<b>2</b>	<b>93.407,59</b>	<b>85.349,24</b>
<b>Area Servizi Tecnici e sportello unico delle attività produttive</b>	Istruttore Direttivo	D1	D1	1	145.774,08	134.028,01
	Istruttore	C1	C5	1		
	Collaboratore professionale - operaio idraulico	B3	B6	1		
	Operaio qualificato	B3	B3	1		
<b>Totale Area Tecnica</b>				<b>4</b>	<b>145.774,08</b>	<b>134.028,01</b>
<b>Area Tributi- Demografico- Affari Generali U.R.P. - Personale (parte giuridica)</b>	Istruttore Direttivo	D1	D3	1	192.166,50	161.359,14
	Istruttore - part-time 24/36 (1)	C1	C5	1		
	Istruttore	C1	C4	1		
	Istruttore	C1	C4	1		
	Istruttore	C1	C1	1		
	Esecutore - part-time 15/36 (2)	B1	B2	1		
<b>Totale Area Tributi/Affari Generali /demografica</b>				<b>6</b>	<b>192.166,50</b>	<b>161.359,14</b>
<b>Area Vigilanza</b>	Agente di polizia locale	C1	C5	1	38.522,67	34.544,09
<b>Totale Area Vigilanza</b>				<b>1</b>	<b>38.522,67</b>	<b>34.544,09</b>
<b>A</b>	<b>TOTALE</b>			<b>13</b>	<b>469.870,85</b>	<b>415.280,49</b>
<b>B</b>	<b>Altre spese di personale: tempi determinati, art. 110 TUEL, comandi, convenzioni, ECC</b>				<b>204.219,66</b>	<b>110.648,73</b>

<b>C</b>	<b>TOTALE SPESE PER POTENZIALI RIENTRI PERSONALE PART TIME O IN ASPETTATIVA</b>	<b>12.214,69</b>	<b>10.971,20</b>
<b>D</b>	<b>TOTALE SPESA STRUTTURA ORGANIZZATIVA VIGENTE (A + B)</b>	<b>686.305,20</b>	<b>536.900,41</b>
<b>E</b>	<b>NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO PROGRAMMATE PER IL 2023 (Istruttore Direttivo - categoria D - a tempo pieno da ottobre 2023)</b>	<b>9.929,77</b>	<b>8.972,01</b>
<b>F</b>	<b>TOTALE SPESA STRUTTURA ORGANIZZATIVA (D + E + F)</b>	<b>696.234,96</b>	<b>545.872,43</b>

<b>DIMOSTRAZIONE RISPETTO TETTO MASSIMO DI SPESA (art. 1 - comma 557 - Legge n. 296/2006) ANNO 2023</b>	
<b>TOTALE SPESA STRUTTURA ORGANIZZATIVA AL LORDO DELLE ASSUNZIONI PROGRAMMATE (F)</b>	<b>545.872,43</b>
<b>SPESA MEDIA TRIENNIO 2011/2013 (tetto massimo di spesa comma 557 Legge 296/2006)</b>	<b>579.295,08</b>
<b>DIFFERENZA</b>	<b>- 33.422,65</b>

<b>PIANO DEI FABBISOGNI - DOTAZIONE ORGANICA 2024 E 2025</b>						
<b>Area</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Categori a di accesso</b>	<b>Categoria economica</b>	<b>N. UNITA' PERSONALE IN SERVIZIO</b>	<b>Spesa complessiva annua</b>	<b>Spesa ai fini del tetto</b>
<b>Area Programmazione economica - personale (parte economica) - Finanza e contabilità</b>	Istruttore Direttivo	D1	D5	1	92.234,80	85.349,24
	Istruttore Amministrativo	C1	C5	1		
<b>Totale Area Amministrativo/Contabile</b>				<b>2</b>	<b>92.234,80</b>	<b>85.349,24</b>
<b>Area Servizi Tecnici e sportello unico delle attività produttive</b>	Istruttore Direttivo	D1	D1	1	151.717,48	137.780,49
	Istruttore	C1	C5	1		
	Collaboratore professionale - operaio idraulico	B3	B6	1		
	Operaio qualificato	B3	B3	1		
<b>Totale Area Tecnica</b>				<b>4</b>	<b>151.717,48</b>	<b>137.780,49</b>
<b>Area Tributi- Demografico- Affari Generali U.R.P. - Personale (parte giuridica)</b>	Istruttore Direttivo	D1	D3	1	187.031,85	160.642,25
	Istruttore - part-time 24/36 (1)	C1	C5	1		
	Istruttore	C1	C4	1		
	Istruttore	C1	C4	1		
	Istruttore	C1	C1	1		

	Esecutore - part-time 15/36 (2)	B1	B2	1			
	Totale Area Tributi/Affari Generali /demografica			6	187.031,85	160.642,25	
	Area Vigilanza	Agente di polizia locale	C1	C5	1	36.698,29	34.544,09
	Totale Area Vigilanza			1	36.698,29	34.544,09	
<b>A</b>	<b>TOTALE</b>			<b>13</b>	<b>467.682,42</b>	<b>418.316,07</b>	

<b>B</b>	<b>Altre spese di personale:</b> tempi determinati, art. 110 TUEL, comandi, convenzioni, ECC				<b>188.879,03</b>	<b>107.595,57</b>
----------	--	--	--	--	-------------------	-------------------

<b>C</b>	<b>TOTALE SPESE PER POTENZIALI RIENTRI PERSONALE PART TIME O IN ASPETTATIVA</b>				<b>12.059,85</b>	<b>10.971,20</b>
----------	---	--	--	--	------------------	------------------

<b>D</b>	<b>TOTALE SPESA STRUTTURA ORGANIZZATIVA VIGENTE (A + B)</b>				<b>668.621,31</b>	<b>536.882,85</b>
----------	---	--	--	--	-------------------	-------------------

<b>E</b>	<b>NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO PROGRAMMATE PER IL 2024 O 2025</b>					
----------	--	--	--	--	--	--

<b>F</b>	<b>TOTALE SPESA STRUTTURA ORGANIZZATIVA (C + D + E)</b>				<b>668.621,31</b>	<b>536.882,85</b>
----------	---	--	--	--	-------------------	-------------------

<b>DIMOSTRAZIONE RISPETTO TETTO MASSIMO DI SPESA (art. 1 - comma 557 - Legge n. 296/2006) ANNI 2024 E 2025</b>						
<b>TOTALE SPESA STRUTTURA ORGANIZZATIVA AL LORDO DELLE ASSUNZIONI PROGRAMMATE (F)</b>					<b>536.882,85</b>	
<b>SPESA MEDIA TRIENNIO 2011/2013 (tetto massimo di spesa comma 557 Legge 296/2006)</b>					<b>579.295,08</b>	
<b>DIFFERENZA</b>					<b>- 42.412,23</b>	

**h) di dare atto che l'ente può modificare in qualsiasi momento la presente programmazione triennale del fabbisogno di personale** approvata, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali ora non conosciute e/o prevedibili, sia in riferimento ad intervenute modifiche normative; di subordinare, in ogni caso, l'attuazione del programma all'accertamento del rispetto di ogni altra previsione normativa in materia di vincoli sulla spesa di personale e sulle assunzioni.

**i) di pubblicare** il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i. e di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.

**l) di disporre** che il presente atto venga inoltrato in informativa alle Rappresentanze Sindacali e al Revisore del conto ai sensi dell'art. 19, comma 8, della legge 28.12.2001, n. 488 e s.m.i.

## 7.2.2 ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO PER ATTUAZIONE PNRR

Al fine di consentire l'attuazione dei progetti connessi al Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) prevista la possibilità di procedere con assunzioni a tempo determinato in base alla speciale normativa prevista e più precisamente:

- **DECRETO LEGGE 9 giugno 2021, n. 80 coordinato con la legge di conversione 6 agosto 2021, n. 113 «Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia.»**

L'art 1 del soprarichiamato decreto ha previsto la possibilità per tutti gli Enti locali coinvolti nell'attuazione dei progetti del PNRR (quindi anche Comuni, Città metropolitane, Unioni di Comuni) di effettuare assunzioni a tempo determinato e conferire incarichi di collaborazione a valere sulle risorse del PNRR.

In particolare gli enti titolari dei suddetti progetti possono individuare autonomamente, nel rispetto dei criteri definiti dalla Circolare RGS n.4/2022 e dagli ulteriori criteri eventualmente individuati dai bandi, il fabbisogno di personale da inserire nei quadri economici al fine di richiederne il finanziamento a valere sul PNRR.

Per "Amministrazioni titolari di interventi del PNRR" si intendono tutte le Amministrazioni, centrali e territoriali, che, quali soggetti attuatori, hanno la titolarità di progetti e azioni finanziati con le risorse indicate nel PNRR, laddove invece, con la dizione "Amministrazione centrale titolare dell'intervento" di cui all'articolo 8, comma 1, del decreto legge 31 maggio 2021, n. 77, si intende ciascuna Amministrazione centrale responsabile dell'attuazione delle linee di intervento censite nel PNRR, come indicato nella tabella A allegata al decreto del Ministro dell'economia e delle finanze del 6 agosto 2021 e sue successive modifiche e integrazioni.

In termini generali sono ammissibili alla rendicontazione sul PPNRR tutti i costi riferiti alle attività, anche espletate da esperti esterni, specificatamente destinate a realizzare i singoli progetti. In questa categoria rientrano le spese per il personale incaricato di espletare funzioni e attività strettamente necessarie a realizzare progetti finanziati dal PNRR e proveniente da reclutamenti a tempo determinato in attuazione dell'art. 1 del D.L. n. 80/2021.

Si riporta l'elencazione esemplificativa (e non esaustiva) contenuta nella Circolare RGS 4/2022, delle tipologie di attività espletabili dal personale assunto a valere sulle risorse dell'Unione europea:

- incarichi di progettazione, servizi di direzione lavori, servizi di architettura e ingegneria;
- collaudo tecnico-amministrativo;
- incarichi per indagini geologiche e sismiche, incarichi per le operazioni di bonifica archeologica;
- incarichi in commissioni giudicatrici;
- altre attività tecnico-operative strettamente finalizzate alla realizzazione dei singoli progetti finanziati dal PNRR.

Come detto, quella che precede è un'elencazione esemplificativa e assolutamente non esaustiva dei profili professionali che possono essere assunti a valere sulle risorse PNRR dal Comune in quanto soggetto attuatore.

Di conseguenza i Comuni, le Unioni e le Città metropolitane interessate potranno individuare il proprio fabbisogno di personale aggiuntivo necessario per l'attuazione degli interventi del PNRR in piena autonomia, senza alcuna procedura autorizzatoria preventiva.

La Circolare specifica che tali spese potranno avere ad oggetto esclusivamente nuove assunzioni, non potendosi procedere al finanziamento di spese relative al personale già incluso negli organici delle amministrazioni. La stessa Circolare individua le percentuali massime delle spese di personale che potranno raggiungere per ogni singola progettualità, nonché gli importi massimi in termini di valore assoluto.

**- DECRETO LEGGE 6 novembre 2021, n. 152, coordinato con la legge di conversione 29 dicembre 2021, n. 233 “Disposizioni urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose”**

L’art 31 bis del soprarichiamato decreto ha ampliato i vincoli finanziari al lavoro flessibile per consentire ai Comuni assunzioni a tempo determinato a valere su proprie risorse di bilancio.

In particolare, i commi 1, 3, 4 e 5 dell’art. 31-bis e il comma 18-bis dell’articolo 9, introducono misure agevolative per le assunzioni a tempo determinato nei Comuni di personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità, al fine di consentire l’attuazione dei progetti PNRR.

Inoltre, al fine del concorso alla copertura dell’onere sostenuto dai comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti per tali assunzioni, è istituito un apposito fondo nello stato di previsione del Ministero dell’interno.

Il primo comma dell’art. 31-bis consente ai Comuni di determinare un budget aggiuntivo per le assunzioni straordinarie a tempo determinato a valere su proprie risorse di bilancio, finalizzate all’attuazione degli interventi del PNRR, attraverso la previsione di importanti deroghe agli ordinari vincoli sia di carattere ordinamentale che di carattere finanziario in materia di assunzioni di personale, per i Comuni che provvedono alla realizzazione di tali interventi.

La norma prevede che tali deroghe si applichino solo alle assunzioni a tempo determinato di personale non dirigenziale dotato di specifiche professionalità.

Rispetto alle deroghe di carattere ordinamentale, si specifica che il termine apposto per questi contratti di lavoro può essere anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non può superare il 31 dicembre 2026.

Rispetto alle deroghe ai vincoli finanziari, si introduce un duplice vantaggio:

- viene individuato un budget assunzionale a tempo determinato aggiuntivo;
- viene neutralizzata la spesa di queste nuove assunzioni a tempo determinato rispetto alla ordinaria capacità assunzionale.

In particolare, si stabilisce che:

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

Con riferimento agli aggregati “spesa di personale” di cui alle lettere b) e c), la norma specifica inoltre che le deroghe richiamate operano anche nel caso di applicazione del regime di “scavalco condiviso” previsto dalle vigenti disposizioni i contrattuali (articolo 14 CCNL 22/1/2004).

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

<b><i>Fascia demografica</i></b>	<b><i>Percentuale</i></b>	<b><i>Fascia demografica</i></b>	<b><i>Percentuale</i></b>
<i>1.500.000 abitanti e oltre</i>	<i>0,25</i>	<i>3.000-4.999 abitanti</i>	<i>1,8</i>
<i>250.000-1.499.999 abitanti</i>	<i>0,30</i>	<i>2.000-2.999 abitanti</i>	<i>2,4</i>

<i>60.000-249.999 abitanti</i>	<i>0,50</i>	<i>1.000-1.999 abitanti</i>	<i>2,9</i>
<i>10.000-59.999 abitanti</i>	<i>1</i>	<i>Meno di 1.000 abitanti</i>	<i>3,5</i>
<i>5.000-9.999 abitanti</i>	<i>1,6</i>		

È importante sottolineare sin d'ora che queste misure sono complementari tra loro, per cui eventuali fabbisogni di personale che non siano finanziabili con le modalità di cui al DL 80/21 e dalla circolare n. 4 della Ragioneria Generale dello Stato, in quanto non rendicontabili all'Unione europea, potranno essere comunque soddisfatti attingendo agli spazi finanziari aggiuntivi concessi ai Comuni dal D. L. n. 152/2021.

Questo Ente ha provveduto a richiedere il contributo statale ai sensi dell'art. 31 bis, comma 5, del D.L. 152/2021 a valere sul quale ha provveduto ad assumere una unità di personale a tempo determinato di categoria C1, a tempo parziale (14/36) dal 09.08.2022 al 31.12.2023. Ci si riserva la possibilità, compatibilmente con la normativa di riferimento e in caso di necessità al fine di dare piena attuazione ai progetti finanziati con risorse PNRR, di rimodulare la percentuale di part-time e/o prorogare il contratto di assunzione di cui trattasi