

CITTÀ DI COSSATO

Provincia di Biella



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2022 – 2024

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Premessa

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 8, c. 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2022-2024

SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
		NOTE
Comune di	Cossato (BI)	
Indirizzo	Piazza Angiono 14- Cossato (BI)	
Recapito telefonico		
Indirizzo internet	https://www.comune.cossato.bi.it/	
e-mail	protocollo@comune.cossato.bi.it	
PEC	cossato@pec.ptbiellese.it	
Codice fiscale/ Partita IVA	83000070025 00400880027	
Sindaco	Enrico Moggio	
Numero dipendenti al 31.12.2021	74	
Numero abitanti al 31.12.2021	14.130	

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE		
		NOTE
Programmazione VALORE PUBBLICO	Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022-2024, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 47 del 28/07/2021 e aggiornato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 7 del 01/03/2022	
Programmazione PERFORMANCE	a) Piano degli Obiettivi e della Performance 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 30 del 11/03/2022 b) Piano delle azioni positive 2022-2024, allegato al presente atto	VEDI DISPOSITIVO DEL PRESENTE ATTO VEDI PIANO ALLEGATO
Programmazione RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 40 del 23/03/2022	

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO		
		NOTE
Programmazione STRUTTURA ORGANIZZATIVA	Struttura organizzativa approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 102 del 15/06/2022	
Programmazione ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	<p>Piano di Organizzazione del Lavoro Agile (POLA), approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 51 del 16/04/2021</p> <p>DPCM 23 settembre 2021 “Disposizioni in materia di modalità ordinaria per lo svolgimento del lavoro nelle pubbliche amministrazioni.”</p> <p>Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 8 ottobre 2021 “Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni.”</p> <p>Linee guida in materia di lavoro agile nelle PPAA del 5 gennaio 2022</p> <p>Circolare prot. n. 713 del 11/01/2022 del Dirigente competente per le Risorse umane contenente la disciplina dello smart working</p>	
Programmazione PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	Piano triennale del fabbisogno del personale 2022- 2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 3 del 21/01/2022, modificato con deliberazione G.C. n. 103 del 15/06/2022	MODIFICATO COME DA PIANO ALLEGATO

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, c. 3, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, c. 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, relativamente alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'art. 14, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'art. 147, TUEL, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di *performance*.

si allega

- piano delle azioni positive triennio 2022-2024
- modifica piano triennale del fabbisogno 2022-2024



CITTÀ DI COSSATO

Provincia di Biella

PIANO DI AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022-2024

(Art. 48, D. Lgs. 11/4/2006 n. 198)

Punto 1

Il Comune finalizza la propria azione al raggiungimento della effettiva parità giuridica, economica e di possibilità nel lavoro e di lavoro, tra uomo e donna, ai sensi della D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246", a norma dell'art. 47, comma 1, della Legge 17 maggio 1999, n. 144" nonché dell'attuazione del principio di uguaglianza sostanziale uomo-donna nella rappresentanza istituzionale soprattutto alla luce delle riforme costituzionali (legge costituzionale n. 3/2001).

A tal fine, per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche e organizza i propri servizi ed i tempi di funzionamento del Comune.

La responsabilità del presente piano e delle risorse ad esso attribuite viene affidata al Responsabile del Servizio Personale.

Punto 2

Situazione

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

Lavoratori	Dirigenti	Posizioni Organiz.	Cat. D	Cat. C	Cat. B	Cat. A	Totale
Donne	1 (33%)	2 (29%)	4 (57%)	34 (76%)	6 (43%)	0	47 (61%)
Uomini	2 (67%)	5 (71%)	3 (43%)	11 (24%)	8 (57%)	1 (100%)	30 (39%)

Attualmente la forza lavoro complessiva è composta per oltre il 60% da donne, ma con significative differenze nei vari livelli: gli uomini rappresentano il 60% delle categorie inferiori (cat. A e B), le donne occupano oltre il 70% delle posizioni

intermedie (cat. C e D), mentre negli organi di vertice (Posizioni Organizzative e Dirigenziali) è prevalente la presenza maschile (pari al 70%).

Dunque, se si tiene conto del numero di donne presenti in organico, si evince una minore rappresentanza nelle posizioni di vertice.

Azioni

Verifica di eventuali effetti discriminanti tra i sessi in termini di carriera, di percorsi professionali e quant'altro, in caso di utilizzo del part-time (tenendo conto che, per contratto, non è possibile attribuire la posizione organizzativa a personale in part-time in caso di istituzione della dirigenza).

Verifica dell'assenza di effetti discriminanti nell'attribuzione delle posizioni organizzative, tendendo ad assicurare una distribuzione tra i sessi che garantisca la presenza femminile in coerenza con le percentuali riferite alle cat. D ed ai dirigenti presenti in organico.

Punto 3

Assunzioni e promozioni

Non esistono possibilità per un Comune di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla legge. La norma sono i concorsi pubblici o le selezioni che fanno seguito a chiamate dal Centro provinciale per l'impiego e che si svolgono secondo appositi bandi redatti in base a quanto stabilito nel Regolamento Comunale per l'accesso agli impieghi.

Non vi è quindi alcuna possibilità che si privilegi l'uno o l'altro sesso.

Nel caso di copertura di posti vacanti attraverso l'istituto della mobilità tra Enti, in assenza di norme contrattuali, il Comune ha provveduto a disciplinare la materia con gli artt. da 57 a 62 del vigente Regolamento per l'accesso agli impieghi modificato da ultimo con deliberazione G.C. n. 206 del 16/11/2022. Anche in questo caso, poiché la fase finale prevede una graduatoria, non vi è possibilità di privilegiare un sesso o l'altro.

Non esistono meccanismi di "promozione" in senso stretto oltre a quelli previsti dal CCNL e dal CCI. A tal proposito si segnala che agli articoli da 41 a 47 del vigente Regolamento per l'accesso agli impieghi sono stati modificati i criteri per le progressioni verticali, adeguandoli al dettato normativo disposto dal novellato articolo 52 comma 1 bis del D. Lgs. 165/2001. Tra i criteri per tali progressioni non esistono discriminanti di alcun genere tra i sessi.

È riservato alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e) del D. Lgs. 30/3/2001 n. 165, sia per quanto riguarda le procedure selettive e concorsuali pubbliche, che per quanto riguarda le procedure selettive interne.

Punto 4

Assegnazione del posto

Non vi sono posti nella Dotazione Organica che siano prerogativa di un sesso piuttosto che dell'altro.

Azioni

Si terrà conto, nello svolgimento del ruolo assegnato, delle attitudini e capacità personali e, nel caso si rendesse opportuno offrire alternative per migliorare l'estrinsecazione delle stesse, si studieranno le varie possibilità offerte dalla mobilità all'interno dell'Ente.

Punto 5

Formazione

Il Comune di Cossato organizza le attività di formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale. Al fine di garantire pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori, adotta modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare. Ad esempio negli ultimi due anni si è sempre più utilizzata la modalità di erogazione di corsi di formazione on-line, che permettono ai dipendenti di seguire le lezioni in qualsiasi momento della giornata, consentendo la eguale possibilità per i lavoratori di entrambi i sessi di frequentare i corsi individuati.

Situazione/Azione

Tutti i dipendenti, in passato, hanno fruito di corsi di formazione professionale.

Ulteriori Azioni

Sarebbe auspicabile prevedere in futuro in relazione alle esigenze dell'amministrazione e al numero delle persone interessate, corsi di aggiornamento professionale per agevolare il reinserimento nella struttura di appartenenza dei dipendenti che, a diverso titolo (in particolare al rientro da congedi per maternità e parentali) siano stati assenti dal lavoro per un periodo superiore a tre mesi.

Inoltre si ritiene che debba esserci un maggior coinvolgimento del personale in servizio nella scelta dei corsi di formazione da proporre affinché siano più aderenti alle mansioni svolte. Corsi di formazione specifici potrebbero essere organizzati anche ricorrendo a professionalità e competenze esistenti presso l'ente.

Dovrebbe altresì essere favorita la partecipazione a corsi online, attinenti al profilo professionale, proposti dai dipendenti e approvati dal Responsabile di Settore.

Punto 6

Condizioni di lavoro

Questo Comune, oltre ad aver sempre concesso tutti i congedi e permessi per motivi familiari previsti dalle norme in materia, ha sempre dimostrato sensibilità in ordine alle varie esigenze dei lavoratori, specialmente se riferite a questo genere di problemi. Per quanto riguarda le ferie, i dipendenti hanno facoltà di utilizzarle dilazionandole o raggruppandole durante il periodo dell'anno, secondo le proprie esigenze, tenendo comunque conto delle particolarità delle loro mansioni e quindi della possibilità di sostituzione.

Per venire incontro alle esigenze delle lavoratrici madri e dei lavoratori si sono accolte, compatibilmente con le esigenze di servizio, quasi tutte le domande di trasformazione in parttime, mentre le richieste di articolazione dell'orario in modo differenziato non sono state accolte, tenuto conto dei numerosi modelli d'orario già esistenti presso l'ente e delle flessibilità riconosciute. A tutt'oggi in questo Comune vi sono 15 dipendenti, di cui 12 lavoratrici e 3 lavoratori, con orario ridotto, dal part-time orizzontale al 50% fino al part-time orizzontale 88,89%.

Sempre in materia di agevolazioni per i lavoratori con figli molto piccoli il Regolamento interno dell'Asilo Nido Comunale, approvato con atto di Consiglio Comunale n. 79 del 19.12.2018 all'art. 17 comma 5 (Criteri per l'ammissione) prevede "Presso l'asilo nido verrà riservato un posto in ciascuna sezione, per complessivi due posti, per i figli dei dipendenti del Comune di Cossato, qualora vi siano delle domande. Se vi è più di una domanda si stilerà una graduatoria specifica.... I dipendenti del Comune di Cossato residenti nel territorio comunale potranno partecipare ad entrambe le graduatorie"... (intendendo per l'altra graduatoria quella di carattere generale).

Azioni

Individuare, comunque, le attività telelavorabili, i potenziali fruitori, le modalità organizzative, l'eventuale formazione necessaria con l'obiettivo di coniugare in modo ottimale le esigenze di efficienza ed efficacia dell'agire organizzativo del Comune con le esigenze personali e/o famigliari dei dipendenti.

Prevedere nuove forme di flessibilità tali da consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part-time reversibile, telelavoro.

Attualmente, per venire incontro alle richieste di una parte del personale, sono previste le seguenti agevolazioni:

- a) flessibilità dell'orario in entrata di un'ora
- b) flessibilità dell'orario di uscita di mezz'ora
- c) pausa pranzo, minimo mezz'ora con flessibilità fino a un'ora e 45 minuti.

d) calcolo dell'orario su base mensile e non giornaliero; conseguentemente, per il recupero è stato eliminato lo sbarramento ad almeno mezz'ora di prestazione oltre il normale orario giornaliero.

Da tale flessibilità sono esclusi in parte coloro che osservano un orario particolare con apertura o servizi al pubblico in determinati orari (informagiovani, biblioteca, educatrici, polizia municipale). Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è concessa la flessibilità in entrata e in uscita, ove compatibile con gli orari di apertura al pubblico. L'intento è quello di favorire un'organizzazione del lavoro che consenta di conciliare le esigenze, i bisogni e le aspettative dell'Ente con le attese e le esigenze del personale (in particolare quello femminile), particolarmente penalizzato dalla rigidità del tempo di lavoro.

Al fine di non penalizzare i lavoratori con figli all'accesso delle posizioni con responsabilità, si è prevista una maggiore flessibilità per i titolari di posizione organizzativa, prevedendo la flessibilità in entrata dalle ore 7.00 (in anticipo) alle ore 10.00 (posticipata di un'ora rispetto alla generalità dei dipendenti) e un allungamento della flessibilità in pausa pranzo dalle ore 12.30 alle ore 15.30 (rispetto al rientro previsto alle ore 14.15 per la generalità dei dipendenti), mantenendo comunque la flessibilità in uscita alle ore 15.30 permettendo, dunque, ampia flessibilità di orario ai responsabili degli uffici.

Nel corso dell'anno 2020 e 2021, stante l'emergenza da COVID-19, tutto il personale dell'ente, a rotazione, ha sperimentato lo smartworking, compatibilmente con le proprie attività di riferimento, ad eccezione del Corpo di Polizia Municipale, per ovvie ragioni di servizio.

Nel 2022, anche dopo la cessazione dell'emergenza epidemiologica, lo smart working ha continuato ad essere concesso a tutto il personale che ne abbia fatto richiesta, formalizzandolo in accordo individuale flessibile della durata di sei mesi prorogabili, eccezion fatta per le educatrici, il Corpo di Polizia Municipale, gli operai/cantonieri.

L'Amministrazione comunale ha adottato il Piano per il lavoro agile verso la fine dell'anno 2021 e prevede di provvedere a modificarlo entro la fine dell'anno 2022, recependo quanto indicato nel nuovo CCNL di comparto del 16/11/2022.

Punto 7

Ambiente di lavoro

Sono presenti in tutti gli stabili aree dove si può fare una pausa durante l'orario di lavoro che permette di spezzare il ritmo ed allentare le tensioni derivanti da inevitabili attriti che possono naturalmente verificarsi in seguito ad un contatto continuativo ed all'affaticamento dovuto all'utilizzo dei personal computer.

Azioni

Pur ritenendo che non esistano i presupposti perché possano verificarsi: scherzi volgari; commenti indecenti sull'aspetto fisico; richieste di favori sessuali; molestie

sessuali, ed altro di questo tipo, si è provveduto alla costituzione del Comitato Unico di Garanzia, che ha riassorbito le competenze della ex-Commissione per le Pari Opportunità così come previsto dalla legge n. 183 del 4/11/2010 e all'adozione del Codice di comportamento. Particolare attenzione dovrebbe essere posta alla formazione dei dirigenti e/o responsabili dei servizi, che dovranno promuovere e diffondere la cultura della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali e del mobbing sul posto di lavoro.

Il tutto, naturalmente, dovrà essere attuato nell'ambito delle disponibilità di bilancio dell'Ente e utilizzando le opportunità offerte dai finanziamenti regionali, nazionali e comunitari per svolgere e implementare le sue funzioni istituzionali.

Si ricorda che, conformemente alle previsioni del precedente Piano Triennale di azioni positive 2019/2021, nel 2019 si era proceduto a proporre al personale dipendente dell'ente un apposito questionario sul benessere organizzativo, i cui risultati, aggregati in forma anonima, erano stati allegati al precedente Piano 2020/2022.

Dai principali risultati emersi, in sintesi, non si evincevano significative criticità relativamente alla sicurezza, stress e salute sul luogo di lavoro, sul senso di appartenenza e sulla disponibilità percepita alla collaborazione, mentre si evidenziavano maggiori criticità sul fattore età e sul fattore identità di genere quali ostacoli alla valorizzazione sul lavoro, sulla distribuzione dei carichi di lavoro e sulla relativa differenziazione di retribuzione, anche in relazione alla qualità e quantità rese, sulle prospettive di carriera e di sviluppo professionale, sulla condivisione degli obiettivi e delle strategie. Il giudizio sul rispettivo responsabile era complessivamente positivo.

Punto 8

Durata del piano

Il presente piano ha durata triennale e sarà comunque oggetto di aggiornamento/modifica annuale da parte del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Nel periodo di vigenza potranno essere raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato.

Modifica Piano triennale del fabbisogno del personale per gli anni 2022 – 2023 – 2024 e Piano occupazionale per l'anno 2022

Principi

Il Comune di Cossato adegua i propri ordinamenti ai principi di funzionalità ed ottimizzazione delle risorse al fine di migliorare il funzionamento degli uffici e dei servizi, nei limiti delle disponibilità di bilancio e nel rispetto del principio di riduzione della spesa.

La programmazione delle politiche di assunzione si conforma alle previsioni della dotazione organica dell'ente approvata da ultimo con deliberazione di G.C. 3 del 21/01/2022, modificata con deliberazione G.C. n. 103 del 15/06/2022, con cui è stato approvato il Piano triennale del fabbisogno del personale per gli anni 2022-2023-2024 e il Piano occupazionale per l'anno 2022 sempre nel rispetto delle norme previste in materia di costo delle dotazioni organiche.

Pianificazione del fabbisogno di personale

L'ente vista la persistente carenza d'organico in rapporto alla complessità dei servizi e alle dimensioni degli stessi, allo scopo di assicurare la prosecuzione delle attività ed il mantenimento dei servizi erogati, ha attinto fino ad ora a nuove ed ulteriori professionalità avvalendosi, per il loro reclutamento, degli strumenti concessi dalla normativa, e dunque ricorrendo alle procedure di mobilità, alle convenzioni per l'accesso alle graduatorie di selezione relative a profili di interesse predisposte da altri enti, nonché, nei termini consentiti, alle procedure di assunzione a tempo indeterminato.

L'art. 36 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii, prevede che ..."*Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35. 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 nella 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'art. 35. ... Al fine di combattere gli abusi nell'utilizzo del lavoro flessibile ...*".

La formulazione dell'art. 36 consente di conciliare le esigenze di flessibilità delle amministrazioni con i principi inderogabili di una corretta e razionale organizzazione e la necessità di prevenire forme di precariato.

Personale comandato, distaccato e in convenzione

Si dà atto che nell'anno precedente, questo Comune ha avuto nel suo organico il seguente personale utilizzato presso altri enti:

Numero	Profilo professionale	Settore	Cat.	Istituto	Percentuale di utilizzo	Ente	note
1	Istruttore Educatore	Area Amministrativa, Servizi Finanziari e Servizi alla Persona	C	Distacco	75%	Istituto Comprensivo di Cossato	Per tutto l'anno 2021 (ancora in essere)

Si dà atto che nell'anno precedente, questo Comune ha avuto nel suo organico il seguente personale di altri enti:

Numero	Profilo professionale	Settore	Cat.	Istituto	Percentuale di utilizzo	Ente	note
1	Funzionario Direttivo Amministrativo	Area Amministrativa, Servizi Finanziari e Servizi alla Persona	D	Comando	50%	Comune di Biella	per 1 mese (gennaio 2021)

Per il triennio 2022-2023-2024 si prevede il seguente personale di questo Comune utilizzato presso altri enti:

Numero	Profilo professionale	Settore	Cat.	Istituto	Percentuale di utilizzo	Ente	note
1	Istruttore Educatore	Area Amministrativa, Servizi Finanziari e Servizi alla Persona	C	Distacco	75%	Istituto Comprensivo di Cossato	Per tutti gli anni 2022-2023-2024

Per il triennio 2022-2023-2024 si prevede il seguente personale di altri enti utilizzato da questo Comune:

Numero	Profilo professionale	Settore	Cat.	Istituto	Percentuale di utilizzo	Ente	note
1	Funzionario Direttivo Amministrativo	Area Amministrativa, Servizi Finanziari e Servizi alla Persona	D	Comando	50%	Comune di Santhià	per 3 mesi per l'anno 2022 dal 01/04/2022
1	Istruttore Tecnico	Area Tecnica e Servizi al Territorio	C	Comando	50%	Comune di Biella	per 5 mesi per l'anno 2022 dal 11/04/2022

Per il triennio 2022-2023-2024 si prevede il seguente personale di questo Comune da assegnare ad altri enti:

Numero	Profilo professionale	Settore	Cat.	Istituto	Percentuale di utilizzo	Ente	note
1	Istruttore Tecnico	Area Tecnica e Servizi al Territorio	C	Comando	50%	Comune di Buronzo	per 6 mesi per l'anno 2022 dal 17/01/2022

Per quanto riguarda eventuali necessità di personale in comando/convenzione/distacco proveniente da altre amministrazioni o da assegnare ad altre amministrazioni allo stato non prevedibili, verranno stabilite di volta in volta al manifestarsi delle necessità di carattere sostitutivo, tenendo conto che il comma 1-quinquies dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001, inserito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D.L. n. 36/2022, prevede che a decorrere dal 1° maggio 2022 (data di entrata in vigore del D.L. n. 36/2022), per il personale non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni, i comandi o distacchi sono consentiti esclusivamente nel limite del 25% dei posti non coperti all'esito delle procedure di mobilità (tranne per i comandi o distacchi obbligatori o previsti da disposizioni di legge).

Progressioni di carriera

Tenuto conto delle norme introdotte dal D.Lgs. 27-10-2009 n. 150: "Art. 24. Progressioni di carriera" che così recita:

"1. Ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo n. 165 del 2001, le amministrazioni pubbliche, a decorrere dal 1° gennaio 2010, coprono i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni.

2. L'attribuzione dei posti riservati al personale interno è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in relazione alle specifiche esigenze delle amministrazioni";

e delle norme introdotte dall'art. 22, comma 15, del D.Lgs. 25-05-2017 n. 75:

"15. Per il triennio 2020-2022, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'art. 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale

superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore".

e delle norme introdotte dall'art. 3, comma 1, del D.L. n. 80/2021 che ha modificato l'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001:

"...omissis... Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle capacità culturali e professionali, della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente".

Ai sensi del comma 6, primo periodo, del medesimo art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001 *"Le disposizioni del presente articolo si applicano in sede di attuazione della nuova disciplina degli ordinamenti professionali prevista dai contratti collettivi e con la decorrenza da questi stabilita".*

Il parere del Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio per l'organizzazione ed il lavoro pubblico, Servizio per la programmazione delle assunzioni e la mobilità, prot. n. 12094/2022, in merito alla corretta interpretazione sulla immediata applicabilità della novellata normativa in materia di progressioni fra le aree del personale dipendente (art. 52 comma 1-bis del d.lgs. 165/2001), indica che il rinvio contenuto nell'articolo in commento alla contrattazione collettiva per il periodo 2019-2021, non ancora definita in un accordo per il comparto delle Funzioni Locali, non appare di impedimento allo svolgimento delle progressioni nelle more della stipula del rinnovo contrattuale, rimettendo alla valutazione degli enti l'apprezzamento circa l'opportunità di procedere ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 oppure di attendere il testo del nuovo CCNL con le eventuali pattuizioni in materia.

- in data 16/11/2022 è stato stipulato il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021, il cui **Titolo III "Ordinamento Professionale"**, comprendente gli articoli dal n. 11 al n. 23, oltre al nuovo sistema di classificazione (art. 12), che contiene anche la disciplina delle Progressioni tra le aree (art. 15) ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001, specificando **all'art. 13 "Norme di prima applicazione"** al comma 1) che *"Al fine di consentire gli enti di procedere agli adempimenti necessari all'attuazione delle norme di cui al presente Titolo, lo stesso entra in vigore il 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del presente CCNL (cioè dal 1° aprile 2023, ndr) e al comma 5) che "...le procedure concorsuali di accesso alle aree o posizioni di inquadramento giuridico del precedente ordinamento professionale, ivi incluse quelle riservate al personale già in servizio presso l'amministrazione, già bandite prima dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento, sono portate a termine e concluse sulla base del precedente ordinamento professionale. Il personale utilmente collocato nelle graduatorie delle stesse procedure viene inquadrato nel nuovo sistema di classificazione applicando la disciplina di cui al comma 2, secondo la Tabella B di Trasposizione";*

Pertanto, fino all'entrata in vigore delle disposizioni relative alle progressioni verticali previste dal nuovo CCNL 16/11/2022, è possibile attuare le progressioni verticali utilizzando la disciplina prevista dall'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 3, comma 1, del D.L. n. 80/2021. Una volta definito almeno il 50% dei posti da destinare all'accesso dall'esterno, rispetto alle posizioni da ricoprire, alla rimanente quota potrà accedere il personale interno tramite procedura comparativa (non più tramite concorso pubblico riservato).

Per l'anno 2022 si prevede di coprire n. 2 posti di profilo professionale di Istruttore Amministrativo di categoria C e n. 1 posto di profilo professionale di Funzionario Direttivo Amministrativo, con passaggio di categoria di personale interno, tramite procedura comparativa interna ex art. 3, comma 1, del D.L. n. 80/2021, fermo restando che almeno il 50% delle assunzioni per le posizioni di categoria C e D previste per il triennio 2022-2024 saranno riservate all'accesso dall'esterno.

Trasformazione a tempo indeterminato di contratti di formazione e lavoro

Non vi sono contratti di formazione in corso per cui si debba prevedere la trasformazione nel triennio 2022-2023-2024 in esame.

Mobilità interna del personale a tempo indeterminato

Per il triennio 2022-2023-2024 non si prevedono altre mobilità interne di personale.

2022-2023-2024				
Profilo professionale	Settore	Categoria Giuridica	Motivo della cessazione	Previsione della copertura nel corso dell'anno
-	-	-	-	-

Per quanto riguarda eventuali mobilità interne allo stato non prevedibili, verranno stabilite di volta in volta al manifestarsi delle necessità di carattere sostitutivo.

Assunzioni dall'esterno

Assunzioni a tempo indeterminato

Per il triennio 2022-2023-2024 si potrà far ricorso all'acquisizione di personale dall'esterno, fermo restando il rispetto:

- A) di quanto disposto dall'art. 3 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, e ss.mm.ii., in base al quale:
- *ex comma 5*, negli anni 2014 e 2015 si potranno effettuare assunzioni 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, mentre negli anni 2016 e 2017 la predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'art. 1, commi 557, 557-bis e 557-ter della legge n. 296/2006 ... A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente ... Le amministrazioni coordinano le politiche assunzionali di cui all'art. 18, comma 2-bis del D.L. n. 112/2008 (aziende speciali, istituzioni e società a partecipazione pubblica locale totale o di controllo) al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti (comma modificato dall'art. 14-bis, comma 1, lett. a), D.L. n. 4/2019) ;

- *ex comma 5-bis*, ... 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 (2011-2012-2013);
- *ex comma 5-ter*, l'avvio di nuove procedure concorsuali, è subordinata alla verifica:
a) dell'avvenuta immissione in servizio, nella stessa amministrazione, di tutti i vincitori collocati nelle proprie graduatorie vigenti di concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato per qualsiasi qualifica, salve comprovate non temporanee necessità organizzative adeguatamente motivate; (comma modificato dall'art. 1 commi 363/366 legge 145/2018);
- *ex comma 5-quater*, fermi restando la possibilità di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° gennaio 2015, nel limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente, se la incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente è pari o inferiore al 25 per cento, ex art. 3, comma 5-quater, del D.L. n. 90/2014;
- *ex comma 6*, i limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo;
- *ex comma 5-sexies*, per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over (comma inserito dall' art. 14-bis, comma 1, lett. b), primo periodo, D.L. n. 4/2019);
- *ex comma 5-septies*, i vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi (comma inserito dall' art. 14-bis, comma 1, lett. b), secondo periodo, D.L. n. 4/2019);

B) di quanto disposto dall'art. 1 della legge 28 dicembre 2015 n. 208 (legge di stabilità 2016), che prevede:

- *ex comma 221*: le regioni e gli enti locali debbano provvedere alla ricognizione delle proprie dotazioni organiche dirigenziali secondo i rispettivi ordinamenti, nonché al riordino delle competenze degli uffici dirigenziali, eliminando eventuali duplicazioni; allo scopo di garantire maggiore flessibilità della figura dirigenziale nonché il corretto funzionamento degli uffici, il conferimento degli incarichi dirigenziali può essere attribuito senza alcun vincolo di esclusività anche ai dirigenti dell'avvocatura civica e della polizia municipale; per la medesima finalità, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile, non trovano applicazione le disposizioni sulla rotazione dell'incarico dirigenziale e dei funzionari anche in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- *ex comma 228*: le amministrazioni di cui all'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, ovvero le Regioni e gli Enti Locali che erano soggetti al patto di stabilità nel 2015, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. Al solo fine di definire il processo di mobilità del personale degli enti di area vasta destinato a funzioni non fondamentali (come stabilite dall'art. 1, comma 421, della legge n. 190/2014), restano ferme le percentuali stabilite dall'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014. La possibilità di ampliare le facoltà assunzionali nel caso in cui il rapporto spesa personale/spesa corrente sia inferiore al 25%, *ex comma 5-quater* dell'art. 3, del D.L. n. 90/2014, è disapplicata con riferimento agli anni 2017 e 2018;
- *ex comma 228-bis*: in analogia con quanto previsto per le scuole statali, i comuni possono procedere, negli anni 2016, 2017 e 2018, ad un piano triennale straordinario di assunzioni a tempo indeterminato di personale insegnante ed educativo necessario per il mantenimento dei livelli di offerta formativa, nei limiti delle disponibilità di organico e della spesa di personale sostenuta per assicurare i relativi servizi nell'anno educativo e scolastico 2015-2016, fermo restando il rispetto degli obiettivi del saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate e le spese finali, e le norme di contenimento della spesa di personale;

C) di quanto disposto dal D.L. n. 113 del 24 giugno 2016 (Decreto Legge Enti Locali, in vigore dal 25 giugno 2016), che prevede:

- *ex art. 16, comma 1*: viene abrogata la lettera a), art. 1, comma 557 della legge n. 296/2006, secondo cui gli Enti soggetti al patto di stabilità erano tenuti ad assicurare la riduzione delle spese di personale, anche attraverso la riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti;
- *ex art. 16, comma 1-ter*: nelle regioni in cui sia stato ricollocato il 90 per cento del personale soprannumerario delle province, i comuni e le città metropolitane possono riattivare le procedure di mobilità;
- *ex art. 16, comma 1-quater*: viene modificato l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, prevedendo l'esclusione dalle limitazioni previste per le assunzioni a tempo determinato le spese sostenute ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000;

D) di quanto disposto dal D.L. n. 14 del 20 febbraio 2017 (c.d. "Decreto Sicurezza") convertito con modificazioni dalla L. 18 aprile 2017, n. 48, che prevede:

- *ex art. 7, comma 2-bis primo periodo*: viene prevista la possibilità, negli anni 2017 e 2018, per i Comuni che nell'anno precedente hanno rispettato gli obiettivi del pareggio di bilancio, di assumere a tempo indeterminato personale di polizia locale applicando le

percentuali di cui all'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014 alla spesa relativa al personale di medesima tipologia cessata nell'anno precedente, anziché quelle più restrittive fissate dall'art. 1, comma 228, della legge n. 208/2015, fermo restando l'obbligo del contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557, legge n. 296/2006: per l'anno 2017 l'80% della spesa di personale di polizia locale cessato nel 2016; per l'anno 2018 il 100% della spesa di personale di polizia locale cessato nel 2017;

- *ex art. 7, comma 2-bis secondo periodo*: viene espressamente previsto che le cessazioni del personale di polizia locale non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale secondo la percentuale di cui all'art. 1, comma 228, della legge n. 208/2015 comportando, di contro, che gli Enti non possono utilizzare le cessazioni del personale di polizia locale per assumere dipendenti con diversa qualifica professionale;

E) di quanto disposto dal D.L. n. 50 del 24 aprile 2017 (c.d. "Decreto Enti Locali"), che prevede:

- *ex art. 22, comma 2*: viene estesa anche ai Comuni con popolazione superiore ai 10.000 abitanti la possibilità di innalzare dal 25% al 75% le facoltà assunzionali, per gli anni 2017 e 2018, qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente risulti inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministero dell'Interno di cui all'art. 263, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000 (si veda il D.M. 10/04/2017);
- *ex art. 22, comma 3*: se si rispetta il vincolo di cui sopra, viene prevista la possibilità, a decorrere dall'anno 2018, con riferimento ai risultati dell'anno precedente, nei Comuni che rispettano il saldo di cui al comma 466 della legge di bilancio 2017, lasciando spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali, di innalzare la percentuale delle facoltà assunzionali dal 75% al 90%;

F) di quanto disposto dall'art. 20 del D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 75 che prevede:

- *ex comma 1*: le amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, fino al 31 dicembre 2022, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti: a) risulti in servizio successivamente alla data del 28 agosto 2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione o, in caso di amministrazioni comunali che esercitano in forma associata, anche presso le amministrazioni con servizi associati; b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione; c) abbia maturato al 31 dicembre 2022, alle dipendenze dell'amministrazione che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni;
- *ex comma 2*: fino al 31 dicembre 2022, le amministrazioni possono bandire, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni e ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti: a) risulti titolare, successivamente alla data del 25 agosto 2015, di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso; b) abbia maturato, alla data del 31 dicembre

2022, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso;

- *ex comma 3*: ferme restando le norme di contenimento della spesa di personale, le pubbliche amministrazioni, fino al 31 dicembre 2022, ai soli fini di cui ai commi 1 e 2, possono elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalle norme vigenti, al netto delle risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per reclutamento tramite concorso pubblico, utilizzando a tal fine le risorse previste per i contratti di lavoro flessibile, nei limiti di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 (50% delle spese del 2009), calcolate in misura corrisponde al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017 a condizione che le medesime amministrazioni siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale previa certificazione della sussistenza delle correlate risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno e che prevedano nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione di tale valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui al predetto art. 9, comma 28;
- *ex comma 5*: fino al termine delle procedure di cui ai commi 1 e 2, è fatto divieto alle amministrazioni interessate di instaurare ulteriori rapporti di lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, per le professionalità interessate dalle predette procedure;

G) di quanto disposto dall'art. 1 della legge 27 dicembre 2017 n. 205 (legge di stabilità 2018), che prevede:

- *ex comma 200*: al fine di garantire il servizio sociale professionale come funzione fondamentale dei comuni (progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini) e i servizi (per l'accesso e la valutazione e i sostegni da individuare nel progetto personalizzato afferenti al sistema integrato di interventi e servizi sociali), a valere e nei limiti della metà delle risorse attribuite a ciascun ambito territoriali, possono essere effettuate assunzioni di assistenti sociali con rapporti di lavoro a tempo determinato, fermo restando il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale (modificato dall' art. 13, comma 1-ter, D.L. 28 gennaio 2019, n. 4);

H) di quanto disposto dagli articoli 6 e seguenti del D.Lgs. n. 165/2001, che prevede:

- *ex art. 6, comma 2*: il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e delle performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter. 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;
- *ex art. 6, comma 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'art. 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione, fermo restando che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- *ex art. 6, comma 6*: le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale;

- *ex art. 6 ter, comma 1*: con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite le linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, ai sensi dell'art. 6, comma 2;
- *ex art. 6-ter, comma 3*: con riguardo agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata;

I) di quanto disposto da Decreto Ministeriale del 08/05/2018 che definisce, ai sensi dell'art. 6-ter, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, che prevede nell'allegato:

- il superamento della dotazione organica in un valore finanziario di **spesa potenziale massima** imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, resta quello previsto dalla normativa vigente ex art. 1, comma 562, della legge n. 296/2006;
- nel rispetto del suddetto indicatore di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;
- nell'ambito di tale indicatore di spesa potenziale massima, le amministrazioni potranno coprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, verificando l'esistenza di oneri connessi con l'eventuale acquisizione di personale in mobilità e fermi restando gli ulteriori vincoli di spesa dettati con riferimento alla stipula di contratti a tempo determinato;
- il piano triennale deve indicare le risorse destinate all'attuazione dello stesso, 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, esprimendo quindi la consistenza della dotazione organica in termini finanziari, distintamente per ogni anno considerato;
- la spesa del personale in part-time è da considerare in termini 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;
- occorre considerare i possibili costi futuri da sostenere per il personale assegnato in mobilità temporanea presso altre amministrazioni per valutare gli effetti in caso di rientro;
- i rapporti di lavoro flessibile vanno rappresentati in quanto incidono sulla spesa di personale pur non determinando riflessi definitivi sul piano triennale;
- la copertura dei posti vacanti definiti nel piano triennale avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente, nei limiti di spesa di personale previsti nonché dei relativi stanziamenti di bilancio.

L) di quanto disposto dall'art. 1 della Legge 30 dicembre 2018 n. 145, che prevede:

- *ex comma 360*: a decorrere dall'anno 2019, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 (tra cui i Comuni), possono procedere al reclutamento del personale secondo le modalità semplificate individuate con il decreto di cui al comma 300. Fino alla data di entrata in vigore del decreto di cui al periodo precedente, il reclutamento avviene secondo le modalità stabilite dalla disciplina vigente;

- *ex comma 363*: la lettera b) del comma 3 e i commi 3-ter e 3-quater dell'art. 4 del D.L. n. 101/2013, che prevedevano di dover verificare, prima di avviare nuove procedure concorsuali, l'assenza, nella stessa amministrazione, di idonei collocati nelle proprie graduatorie vigenti e approvate a partire dal 1° gennaio 2007, relative a professionalità necessarie anche secondo un criterio di equivalenza, sono abrogati;
- *ex comma 364*: la lettera e-bis) del comma 3, dell'art. 35 del D.Lgs. n. 165/2001, che prevedeva la facoltà, per ciascuna amministrazione, di limitare nel bando il numero degli eventuali idonei in misura non superiore al 20% dei posti messi a concorso, è abrogata;
- *ex comma 366*: i commi 360, 361, 363 e 364 non si applicano alle assunzioni del personale educativo degli enti locali;

M) di quanto disposto dall'art. 1 della Legge 27 dicembre 2019 n. 160, che prevede:

- *ex comma 147*: le amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 (tra cui i Comuni), possono utilizzare le graduatorie dei concorsi pubblici, fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali, nel rispetto dei seguenti limiti:
 - a) le graduatorie approvate nell'anno 2011 sono utilizzabili fino al 31 marzo 2020, previa frequenza obbligatoria da parte dei soggetti inseriti nelle graduatorie, di corsi di formazione e aggiornamento organizzati da ciascuna amministrazione, nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità ed economicità e utilizzando le risorse disponibili a legislazione vigente, e previo superamento di un apposito esame-colloquio diretto a verificarne la perdurante idoneità;
 - b) le graduatorie approvate negli anni dal 2012 al 2017 sono utilizzabili fino al 30 settembre 2020 (ai sensi dell'art. 32, comma 6, del D.L. n. 44/2020 fino al 30 settembre 2022 limitatamente alle graduatorie comunali del personale scolastico, educativo e ausiliario destinato ai servizi educativi e scolastici gestiti direttamente dai comuni; la validità delle graduatorie comunali del personale scolastico, educativo e ausiliario destinato ai servizi educativi e scolastici gestiti direttamente dai comuni, in scadenza tra il 1° gennaio 2021 e il 29 settembre 2022, è prorogata al 30 settembre 2022);
 - c) le graduatorie approvate negli anni 2018 e 2019 sono utilizzabili entro tre anni dalla loro approvazione;
- *ex comma 147-bis*: le disposizioni del comma 147, in materia di utilizzo delle graduatorie dei concorsi pubblici da parte delle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, non si applicano alle assunzioni ... del personale delle scuole e degli asili comunali;
- *ex comma 148*: i commi da 361 a 362-ter e il comma 365 dell'art. 1 della legge n. 145/2018 sono abrogati, di conseguenza, oltre ai vecchi termini di validità delle graduatorie, viene eliminato l'obbligo di utilizzare le graduatorie dei concorsi pubblici, banditi dal 1° gennaio 2019, esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso. E' consentito, quindi, lo scorrimento delle stesse anche per gli idonei, nel rispetto comunque del vincolo di cui all'art. 91, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000, che prevede l'impossibilità di scorrere una graduatoria per posti creati o trasformati dopo l'indizione del concorso;
- *ex comma 149*: l'art. 35, comma 5-ter, del D.Lgs. n. 165/2001 è modificato, per cui a partire dal 1° gennaio 2020 le graduatorie dei concorsi per il reclutamento di personale presso le amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un termine di due anni dalla data di approvazione, fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali;

N) di quanto disposto dagli art. 14 e 15 del D.L. n. 4/2019, che prevede:

- *ex art. 14, comma 1*: in via sperimentale per il triennio 2019-2021, i lavoratori possono conseguire il diritto alla pensione anticipata al raggiungimento di un'età anagrafica di almeno 62 anni e di un'anzianità contributiva minima di 38 anni, definita "pensione quota 100". Il diritto conseguito entro il 31 dicembre 2021 può essere esercitato anche successivamente alla predetta data, ferme restando le disposizioni del presente articolo. Il requisito di età anagrafica non è adeguato agli incrementi alla speranza di vita. I requisiti di età anagrafica e di anzianità contributiva sono determinati in 64 anni di età anagrafica e 38 anni di anzianità contributiva per i soggetti che maturano i medesimi requisiti nell'anno 2022. diritto conseguito entro il 31 dicembre 2021 può essere esercitato anche successivamente alla predetta data, ferme restando le disposizioni del presente articolo;
 - *ex art. 14, comma 6*: le disposizioni di cui al comma 1 si applicano ai lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni nel rispetto della seguente disciplina: a) i lavoratori che maturano i requisiti entro la data di entrata in vigore del presente decreto, conseguono il diritto alla decorrenza del trattamento pensionistico dal 1° agosto 2019; b) il lavoratori che maturano i requisiti dal giorno successivo alla data di entrata in vigore del presente decreto, conseguono il diritto alla decorrenza del trattamento pensionistico trascorsi sei mesi dalla data di maturazione dei requisiti stessi; c) la domanda di collocamento a riposo deve essere presentata all'amministrazione di appartenenza con un preavviso di sei mesi;
 - *ex art. 15, comma 1*: a decorrere dal 1° gennaio 2019, l'accesso alla pensione anticipata è consentito se risulta maturata un'anzianità contributiva di 42 anni e 10 mesi per gli uomini e 41 anni e 10 mese per le donne. Il trattamento pensionistico decorre trascorsi tre mesi dalla data di maturazione dei predetti requisiti;
 - *ex art. 15, comma 2*: al requisito contributivo non trova applicazione. dal 1° gennaio 2019 e fino al 31 dicembre 2026, gli adeguamenti alla speranza di vita;
- O) di quanto disposto dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, che prevede:
- *primo periodo*: a decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
 - *secondo periodo*: con decreto del Ministero della pubblica amministrazione, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore;
 - *terzo periodo*: 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;

- *quinto periodo*: i predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni;
- *sesto periodo*: i comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento;
- *settimo periodo*: a decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore;
- *sesto periodo*: il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, è 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;

P) di quanto disposto dall'art. 17, comma 1-bis, del D.L. n. 162/2019, che prevede che per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, per cui è ora consentito lo scorrimento di graduatorie vigenti anche per la copertura di posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso, sia da parte della stessa amministrazione che da parte di altri enti;

Q) di quanto disposto dall'art. 1, comma 10-octies, del D.L. n. 162/2019, che prevede che a decorrere dal 1° marzo 2010, le amministrazioni pubblicano i bandi di mobilità di cui all'art. 30, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, nel portale internet del Dipartimento della Funzione Pubblica ... e sono disciplinate le modalità di pubblicazione nel portale degli avvisi di mobilità adottati dalle pubbliche amministrazioni, dei bandi di concorso per l'accesso al pubblico impiego, delle relative graduatorie di merito e delle graduatorie degli idonei non vincitori ai quali le amministrazioni possono attingere, ai sensi dell'art. 3, comma 61, della legge n. 350/2003 (mediante appositi accordi stipulati tra le stesse), nei limiti di validità delle graduatorie medesime, chiarendo indirettamente la possibilità di utilizzare le graduatorie di altri Enti, anche per i concorsi banditi dal 1° gennaio 2019;

R) di quanto disposto dal D.M. 17 marzo 2020, Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni, che prevede:

- *all'art. 2, comma 1*: ai fini del presente decreto sono utilizzate le seguenti definizioni: a) spesa del personale: impegni di competenza 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 D.Lgs. n. 267/2000, 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;

- *all'art. 4, comma 1, Tabella 1*: il valore soglia per i comuni da 10.000 a 59.999 abitanti è pari al 27,0%;
- *all'art. 4, comma 2*: a decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia 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, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1;
- *all'art. 6, comma 1*: i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, risulta superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 3 del presente comma adottano un percorso graduale di 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;
- *all'art. 6, Tabella 3*: il valore soglia per i comuni da 10.000 a 59.999 abitanti è pari al 31,0%;
- *all'art. 6, comma 2*: a decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, risulta superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 3, applicano un turn over pari al 30% fino al conseguimento del predetto valore soglia;
- *all'art. 6, comma 3*: i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, risulta compreso fra i valori soglia individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- *all'art. 7, comma 1*: la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto disposto dagli art. 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557-quater e 562, della legge 296/2006 (spesa del trienni 2011-2013);

S) di quanto disposto dalla circolare n. 17102/110/1 del 08/06/2020 del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, in attuazione dell'art. 33 c. 2 del DL 30 aprile 2019 n. 34 e del D.M. 17 marzo 2020, che prevede:

- *al punto 1.1*: il nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale dei Comuni si applica a decorrere dal 20 aprile 2020. Al fine di non penalizzare i Comuni che, prima della predetta data, hanno legittimamente avviato procedure assunzionali, con il previgente regime, anche con riguardo a budgets relativi ad anni precedenti, si ritiene che, con riferimento al solo anno 2020, possono essere fatte salve le predette procedure purché siano state effettuate entro il 20 aprile le comunicazioni obbligatorie ex art. 34 bis della legge n. 165/2001, sulla base dei piani triennale del fabbisogno secondo la normativa vigente. Quanto precede solo ove siano state operate le relative prenotazioni nelle scritture contabili;
- *al punto 1.2*: al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportate nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999; al fine di

determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, le entrate correnti da considerare appare opportuno richiamare gli estremi identificati di tali entrate come riportate negli aggregati BDAP accertamenti, delle entrate correnti relativi ai titoli I, II e III: 01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti;

- *al punto 1.2 ultimo periodo*: nel caso dei Comuni che hanno optato per l'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva secondo l'art. 1, comma 668, della legge n. 147/2013 e hanno in conseguenza attribuito al gestore l'entrata da Tari corrispettiva e la relativa spesa, la predetta entrata da TARI va contabilizzata tra le entrate correnti, al netto del FCDE di parte corrente, ai fini della determinazione del valore soglia;

T) di quanto previsto dall'art. 57, comma 3-septies del D.L. n. 104/2020: a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente;

U) di quanto previsto dalla legge n. 178/2020:

- *all'art. 1, comma 797*: al fine di potenziare il sistema dei servizi sociali comunali, gestiti in forma singola o associata, e, contestualmente, i servizi di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 147, nella prospettiva del raggiungimento, nei limiti delle risorse disponibili a legislazione vigente, di un livello essenziale delle prestazioni e dei servizi sociali definito da un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente pari a 1 a 5.000 in ogni ambito territoriale di cui all'articolo 8, comma 3, lettera a), della legge 8 novembre 2000, n. 328, e dell'ulteriore obiettivo di servizio di un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente pari a 1 a 4.000, è attribuito, a favore di detti ambiti, sulla base del dato relativo alla popolazione complessiva residente:
 - a) un contributo pari a 40.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'ambito, ovvero dai comuni che ne fanno parte, in termini di equivalente a tempo pieno, in numero eccedente il rapporto di 1 a 6.500 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 5.000;
 - b) un contributo pari a 20.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'ambito, ovvero dai comuni che ne fanno parte, in termini di equivalente a tempo pieno, in numero eccedente il rapporto di 1 a 5.000 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 4.000;

V) di quanto previsto dalla Corte dei Conti in materia di facoltà assunzionali:

- *sezione regionale di controllo per la Lombardia n. 73/2021*: "le spese sostenute per gli incentivi funzioni tecniche ex art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 non costituiscano spesa per il personale ai fini della determinazione della capacità assunzionale secondo la nuova normativa dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019;"

- *sezione regionale di controllo per la Lombardia n. 85/2021: 'la sostituzione del personale cessato dal servizio in corso d'anno costituisce assunzione di personale ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019. Non è esclusa, quindi, la possibilità di procedere a sostituzione di personale nel medesimo esercizio di cessazione, ma, a tal fine, occorre attestare il rispetto delle condizioni relative alla sostenibilità finanziaria previste dalla richiamata normativa in materia di assunzioni'*

Per gli anni successivi si procederà conformemente alle ulteriori disposizioni normative che dovessero essere adottate.

Tenuto conto che ora, in base a quanto previsto dal D.L. n. 90/2014 e secondo i principi della nuova contabilità armonizzata, il rispetto dei vincoli in materia di spesa di personale deve essere ora dimostrato anche in fase di programmazione triennale del fabbisogno di personale per l'anno in corso.

Dato atto che compete alla Giunta Comunale, nell'ambito del *Piano annuale delle assunzioni*, definire la tipologia delle figure professionali da assumere, conformemente alle presenti disposizioni e alla disciplina regolamentare sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Avendo rispettato tutti i requisiti necessari per poter procedere alle assunzioni:

- ridefinizione triennale degli uffici e delle dotazioni organiche, nonché la programmazione triennale del fabbisogno del personale (ex art. 6, comma 6, D.Lgs. 165/2001),
- comunicazione del piano triennale del fabbisogno di personale al Dipartimento della funzione pubblica (ex art. 6-ter, comma 5, D.Lgs. 165/2001),
- ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale (ex art. 33, comma 2, D.Lgs. 165/2001),
- approvazione del piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (ex art. 48, comma 1, D.Lgs. 198/2006),
- rispetto delle norme in materia di contenimento delle spese di personale (art. 1, comma 557-quater, legge 296/2006),
- rispetto degli equilibri di bilancio e di cassa nell'anno precedente e previsione di rispetto per gli anni 2022-2023-2024 (art. 162 del T.U.E.L), ,
- 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 banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della legge 196/2009, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato (art. 9, commi da 1-quinquies a 1-octies, del D.L. 113/2016), con riferimento al bilancio di previsione 2021-2022-2023, al rendiconto 2020 e al bilancio consolidato 2019.

Dato atto che:

- nell'anno 2013 non è cessato nessun dipendente;
- nell'anno 2014 sono cessati dal servizio:

- ✓ n. 1 Istruttore Amministrativo di categoria C, per collocamento a riposo;
 - ✓ n. 2 Istruttore Direttivo di categoria D, per trasferimento;
- nell'anno 2015 sono cessati dal servizio:
- ✓ n. 2 Collaboratore Autista Scuolabus di categoria B3, per collocamento a riposo;
 - ✓ n. 1 Istruttore Amministrativo di categoria C, per collocamento a riposo;
 - ✓ n. 1 Istruttore Educatore Asilo Nido di categoria C, per collocamento a riposo;
 - ✓ n. 1 Istruttore Ispettore Capo di PM di categoria C, per collocamento a riposo;
- nell'anno 2016 sono cessati dal servizio:
- ✓ n. 1 Collaboratore Amministrativo di categoria B3, per collocamento a riposo;
 - ✓ n. 1 Esecutore Cuciniere di categoria B, per dimissioni;
 - ✓ n. 1 Operatore Operaio di categoria A, per decesso;
 - ✓ n. 1 Operatore Fattorino di categoria A, per collocamento a riposo;
 - ✓ n. 1 Istruttore Agente di P.M. di categoria C, per trasferimento;
- nell'anno 2017 sono cessati dal servizio:
- ✓ n. 1 Istruttore Amministrativo di categoria C, per trasferimento;
 - ✓ n. 1 Istruttore Amministrativo di categoria C, per dimissioni;
 - ✓ n. 1 Istruttore Amministrativo p.t. al 69,44%, di categoria C, per dimissioni;
 - ✓ n. 1 Istruttore Educatore di categoria C, per collocamento a riposo;
- nel corso dell'anno 2018 sono cessati dal servizio :
- ✓ n. 1 Istruttore Tecnico di categoria C, per collocamento a riposo;
 - ✓ n. 1 Esecutore Messo di categoria B, per collocamento a riposo;
 - ✓ n. 1 Funzionario Direttivo Commissario Capo di P.M. di categoria D3, per collocamento a riposo;
 - ✓ n. 1 Istruttore Educatore di categoria C, per collocamento a riposo.
- nel corso dell'anno 2019 sono cessati dal servizio:
- ✓ n. 1 Esecutore Amministrativo di categoria B, per collocamento a riposo;
 - ✓ n. 1 Istruttore Tecnico di categoria C, per collocamento a riposo;
 - ✓ n. 1 Istruttore Amministrativo di categoria C, per collocamento a riposo;
 - ✓ n. 1 Dirigente Amministrativo, per trasferimento;
 - ✓ n. 1 Funzionario Direttivo Tecnico di categoria D, per trasferimento;
 - ✓ n. 1 Istruttore Amministrativo di categoria C, per trasferimento;
- nel corso dell'anno 2020 sono cessati dal servizio:
- ✓ n. 1 Istruttore Amministrativo di categoria C, per collocamento a riposo con decorrenza dal 01/01/2020;

- ✓ n. 1 Funzionario Direttivo Amministrativo di categoria D, per dimissioni volontarie con decorrenza dal 25/02/2020;
- ✓ n. 1 Istruttore Educatore Asilo Nido di categoria C, per mobilità interna con variazione del profilo professionale con decorrenza dal 01/06/2020
- ✓ n. 1 Istruttore Amministrativo di categoria C, per collocamento a riposo con decorrenza dal 01/08/2020;
- ✓ n. 1 Istruttore Agente di P.M. di categoria C, per collocamento a riposo, con decorrenza dal 01/10/2020;
- ✓ n. 1 Funzionario Direttivo Tecnico di categoria D, per dimissioni volontarie per assunzione presso altro ente con diritto alla conservazione del posto per 6 mesi, con decorrenza dal 16/10/2020, già collocato in aspettativa per incarico dirigenziale a tempo determinato;
- ✓ n. 1 Dirigente Tecnico a tempo determinato, per dimissioni volontarie, con decorrenza dal 16/10/2020;
- ✓ n. 1 Funzionario Direttivo Amministrativo di categoria D, per dimissioni volontarie per assunzione presso altro ente con diritto alla conservazione del posto per 6 mesi, con decorrenza dal 01/11/2020;
- ✓ n. 1 Funzionario Direttivo Amministrativo di categoria D, per trasferimento presso altra PP.AA., con decorrenza dal 01/11/2020;
- ✓ n. 1 Funzionario Direttivo Amministrativo di categoria D, per dimissioni volontarie, con decorrenza dal 16/12/2020;
- ✓ n. 1 Istruttore Amministrativo di categoria C, per dimissioni volontarie per assunzione presso altro ente con diritto alla conservazione del posto per 6 mesi, con decorrenza dal 30/12/2020;

➤ nel corso dell'anno 2021 sono cessati dal servizio:

- ✓ n. 1 Istruttore Amministrativo di categoria C, per collocamento a riposo, con decorrenza dal 01/03/2021;
- ✓ n. 1 Funzionario Direttivo Amministrativo di categoria D3, con decorrenza dal 07/04/2021;
- ✓ n. 1 Istruttore Amministrativo di categoria C, per dimissioni volontarie, con decorrenza dal 01/05/2021;
- ✓ n. 1 Istruttore Amministrativo di categoria C, per collocamento a riposo, con decorrenza dal 07/06/2021;
- ✓ n. 1 Istruttore Educatore di Asilo Nido di categoria C, per collocamento a riposto, con decorrenza dal 01/09/2021;
- ✓ n. 1 Istruttore Amministrativo di categoria C, per dimissioni volontarie, con decorrenza dal 16/09/2021;
- ✓ n. 1 Funzionario Direttivo Amministrativo in prova di categoria D in prova, per dimissioni volontarie, con decorrenza dal 01/10/2021;
- ✓ n. 1 Segretario Generale, per collocamento a riposto, con decorrenza dal 01/12/2021;
- ✓ n. 1 Istruttore Educatore di Asilo Nido di categoria C, per collocamento a riposto con decorrenza dal 29/12/2021;
- ✓ n. 1 Istruttore Amministrativo di categoria C, per riposo dimissioni volontarie, con decorrenza dal 31/12/2021;

- nel corso dell'anno 2022 sono cessati e si prevede che cesseranno dal servizio:
 - ✓ n. 1 Istruttore Amministrativo di categoria C, per collocamento a riposo, con decorrenza dal 01/01/2022;
 - ✓ n. 1 Funzionario Direttivo Tecnico di categoria D, per dimissioni volontarie, con decorrenza dal 01/01/2022;
 - ✓ n. 1 Funzionari Direttivo Amministrativo di categoria D, per trasferimento presso altro ente, con decorrenza dal 01/04/2022;
 - ✓ n. 1 Istruttore Tecnico di categoria C, per trasferimento presso altro ente, con decorrenza dal 11/04/2022;
 - ✓ n. 1 Funzionario Direttivo Amministrativo di categoria D, per dimissioni volontarie, con decorrenza dal 01/08/2022;

- nel corso dell'anno 2023 si prevede che cesseranno dal servizio:
 - ✓ n. 1 Istruttore Amministrativo di categoria C, per collocamento a riposo, con decorrenza dal 16/01/2023;
 - ✓ n. 1 Istruttore Amministrativo di categoria C, per dimissioni volontarie, con decorrenza dal 01/02/2023;
 - ✓ n. 1 Istruttore Amministrativo di categoria C, per trasferimento presso altro ente, con decorrenza dal 01/03/2023;
 - ✓ n. 1 Istruttore Amministrativo di categoria C, per collocamento a riposo, con decorrenza dal 01/04/2023;
 - ✓ n. 1 Esecutore Amministrativo di categoria B, per collocamento a riposo, con decorrenza dal 01/11/2023;
 - ✓ n. 1 Dirigente del Settore Area Tecnica e Servizi al Territorio a tempo determinato, per scadenza del termine, con decorrenza dal 07/12/2023;

- nel corso dell'anno 2024 si prevede che cesseranno dal servizio:
 - ✓ n. 1 Istruttore Amministrativo di categoria C, per collocamento a riposo, con decorrenza dal 01/05/2024;
 - ✓ n. 1 Istruttore Educatore Asilo Nido di categoria C, per collocamento a riposo, con decorrenza dal 01/05/2024;
 - ✓ n. 1 Funzionario Direttivo Tecnico di categoria D, per collocamento a riposo, con decorrenza dal 01/05/2024;
 - ✓ n. 1 Esecutore Operaio di categoria B, per collocamento a riposo, con decorrenza dal 01/10/2024;

- la corrispondente spesa dei cessati va interpretata quale spesa annuale, data la necessità di sostituire unità di personale cessate che hanno percepito retribuzioni solo nei mesi dell'anno in cui hanno fornito le loro prestazioni lavorative e che i criteri di calcolo del costo lordo annuo di ciascuna unità, sia ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni viene così calcolata (come avvalorato dalla nota circolare della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/01/2011):

- ✓ **trattamento economico fondamentale:** stipendio tabellare della posizione economica di ingresso della categoria di appartenenza + quota indennità di comparto a carico del bilancio + indennità di vacanza contrattuale;
- ✓ **trattamento economico accessorio medio:** rapporto tra la quota complessiva del fondo relativo all'anno di cessazione del dipendente e il valore medio dei presenti nel medesimo anno (intendendosi per valore medio la semisomma dei presenti, rispettivamente, al 1° gennaio e al 31 dicembre);
- ✓ **oneri riflessi ed IRAP;**
- ✓ nel costo del personale cessato non vanno computate le economie derivanti dai trasferimenti per mobilità volontaria in uscita, così come nel costo del personale assunto non vanno computati i maggiori oneri derivanti dai trasferimenti per mobilità volontaria in entrata, purché tra enti sottoposti ai limiti di assunzione "Deliberazione Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo per la Liguria n. 37/2017 15/03/2017";

su proposta dei competenti dirigenti/responsabili di servizio, si stabiliscono:

A) il seguente programma delle assunzioni a tempo indeterminato per il triennio 2022-2023-2024, in considerazione delle facoltà assunzionali calcolate con le modalità stabilite dal D.M. D.M. 17 marzo 2020 e dalla circolare esplicativa circolare n. 17102/110/1 del 08/06/2020, nonché dei resti assunzionali derivanti dalle cessazioni del quinquennio precedente (2016-2017-2018-2019-2020), delle cessazioni previste nel triennio 2022-2023-2024 (vedere tabella allegata), necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, come sotto riportato:

2022				
Profilo professionale	Settore	Categoria Giuridica	Motivo della cessazione / assunzione	Previsione della copertura nel corso dell'anno
Esecutore Amministrativo	Area Amministrativa, Culturale e Servizi alla Persona	B p.t. 69,44%	Nuova assunzione riservato alle categorie protette	Sì, con decorrenza dal 30/12/2022
Istruttore Tecnico	Area Tecnica e Servizi al Territorio	C	Nuova assunzione	Sì, con decorrenza dal 17/01/2022 (già attuato)*
Istruttore Amministrativo	Area Amministrativa, Servizi Finanziari e Servizi alla Persona	C	Pensionamento avvenuto nell'anno 2021	Sì, con decorrenza dal 01/04/2022 (già attuato)*

Istruttore Amministrativo	Area Amministrativa, Servizi Finanziari e Servizi alla Persona	C	Pensionamento avvenuto nell'anno 2021	Sì, con decorrenza dal 01/04/2022 (già attuato) *
Istruttore Amministrativo	Area Amministrativa, Servizi Finanziari e Servizi alla Persona	C	Pensionamento avvenuto nell'anno 2021	Sì, con decorrenza dal 01/05/2022 (già attuato) *
Istruttore Amministrativo	Area Amministrativa, Servizi Finanziari e Servizi alla Persona	C	Pensionamento avvenuto nell'anno 2021	Sì, con decorrenza dal 01/05/2022 (già attuato) *
Istruttore Amministrativo	Area Amministrativa, Culturale e Servizi alla Persona	C	Pensionamento avvenuto nell'anno 2021	Sì, con decorrenza dal 08/08/2022 (già attuato)
Istruttore Amministrativo	Area Tecnica e Servizi al Territorio	C	Assunzione in sostituzione di personale trasferito avvenuto nel 2022	Sì, con decorrenza dal 30/12/2022
Istruttore Amministrativo	Area Amministrativa, Culturale e Servizi alla Persona	C	Progressione verticale ex art. 3, comma 1, del D.L. n. 80/2021	Sì, con decorrenza dal 30/12/2022 **
Istruttore Amministrativo	Area Amministrativa, Culturale e Servizi alla Persona	C	Progressione verticale ex art. 3, comma 1, del D.L. n. 80/2021	Sì, con decorrenza dal 30/12/2022 **
Funzionario Direttivo Tecnico	Area Tecnica e Servizi al Territorio	D	Assunzione in sostituzione di personale dimissionario avvenuto nel 2021	Sì, con decorrenza dal 19/10/2022 (già attuato) *
Funzionario Direttivo Amministrativo	Area Amministrativa, Culturale e Servizi alla Persona	D	Assunzione in sostituzione di personale trasferito avvenuto nel 2022	Sì, con decorrenza dal 30/12/2022
Funzionario Direttivo Amministrativo	Area Amministrativa, Culturale e Servizi alla Persona	D	Progressione verticale ex art. 3, comma 1, del D.L. n. 80/2021	Sì, con decorrenza dal 30/12/2022 **
Dirigente Amministrativo	Area Risorse Umane e Finanziarie	Dirigente	Nuova assunzione	Sì, con decorrenza dal 01/08/2022 (già attuato)

* posti previsti già nell'anno 2021, la cui procedura di assunzione è stata avviata nel corso dell'anno 2021 e conclusa solo nel corso dell'anno 2022

** si prevede di coprire i posti tramite procedura comparativa interna ex art 3, comma 1, del D.L. n. 80/2021

2023 ***				
Profilo professionale	Settore	Categoria Giuridica	Motivo della cessazione / assunzione	Previsione della copertura nel corso dell'anno
Esecutore Amministrativo	Area Tecnica e Servizi al Territorio	B	Riconversione contratto part-time 83,33%	Sì, con decorrenza dal 01/01/2023
Dirigente	Area Tecnica e Servizi al Territorio	Dirigente	Termine incarico tempo determinato	Sì, con decorrenza dal 07/12/2023
*** per l'anno 2023 si prevede anche il ritorno in servizio dall'aspettativa per incarico dirigenziale a tempo determinato, ex art. 110, comma 1, D.Lgs. n. 267/200, di un dipendente del profilo professionale di Funzionario Direttivo Tecnico di categoria D del Settore Area Tecnica e Servizi al Territorio, con decorrenza dal 07/12/2023				
2024				
Profilo professionale	Settore	Categoria Giuridica	Motivo della cessazione / assunzione	Previsione della copertura nel corso dell'anno
-	-	-	-	-

Assunzioni a tempo determinato, impiego flessibile di personale e personale in comando

Si prevede di continuare a coprire il posto di Dirigente del Settore Area Tecnica e Servizi al Territorio, con contratto a tempo determinato ex art. 110, comma 1, D.Lgs. 267/2000 fino al 07/12/2023, termine di scadenza del contratto in essere. Dopo tale data si prevede di coprire il posto a tempo indeterminato.

Si prevede di coprire nel corso dell'anno 2022 il posto vacante di Segretario Comunale, prima tramite reggenze a scavalco e poi con una convenzione di segreteria con altri enti. Il posto è stato coperto tramite segreteria convenzionata al 35% con il Comune di Borgomanero (ente capofila) dal mese di novembre 2022.

La normativa in materia di assunzioni a tempo determinato, è ora contenuta nell'art. 36 del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.. Detta normativa consente alle amministrazioni pubbliche di "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, soltanto per comprovate esigenze di carattere

esclusivamente temporaneo o eccezionale; i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato possono essere stipulati nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del D.Lgs. n. 81/2015 (apposizione del termine, durata massima non superiore a trentasei mesi, divieti, proroghe e rinnovi, ecc.), escluso il diritto di precedenza che si applica solo al personale reclutato mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento; i contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono disciplinati dagli articoli 30 e seguenti del D.Lgs. n. 81/2015, fatta salva la disciplina ulteriore eventualmente prevista dai CCNL; non è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali. Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato; i rinvii operati dal D.Lgs. n. 81/2015 (disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni), ai contratti collettivi devono intendersi riferiti per quanto riguarda le amministrazioni pubbliche, ai contratti collettivi nazionali stipulati dall'ARAN".

Inoltre, ai sensi dell'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 e ss.mm.ii., che costituisce per gli enti locali principio generale ai fini del coordinamento della finanza pubblica al quale adeguarsi ai fini del contenimento della spesa, prevede che a decorrere dall'anno 2011 le spese per l'utilizzo di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, devono essere contenute nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 e che la spesa del personale relativa a contratti di formazione-lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. Tali limiti non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamento specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti.

A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio (ora abrogate), fermo restando che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Dette limitazioni non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della legge n. 296/2006, fermo restando che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni di cui sopra le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 (incarichi a contratto per la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione).

Con deliberazione n. 12/2017, la sezione Autonomie della Corte dei Conti, ha enunciato il principio di diritto per il quale la spesa relativa al personale utilizzato in posizione di comando

esula dall'ambito applicativo dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, ferma restando l'imputazione figurativa della spesa per l'Ente cedente.

Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.

Infine, il parere n. 11 del 11/04/2012 della Sezioni riunite in sede di controllo della Corte dei Conti, ha ritenuto che una interpretazione letterale al limite di spesa per le assunzioni a tempo determinato e con altre forme di lavoro flessibile non possa imporsi *tout court* agli enti locali, ma dovrebbe, invece, costituire una disciplina di principio alla quale gli enti devono adeguarsi nell'ambito dei rispettivi ordinamenti.

Ha poi considerando che, nel caso di sostituzione di dipendenti assenti per maternità, venendosi a fronteggiare un'assenza che non dipende dall'amministrazione, né è in alcun modo programmabile, trovando fondamento in un diritto del lavoratore, sia possibile superare, nei limiti dell'insorta necessità, il tetto di spesa posto dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, non potendo comunque superare, in tale ipotesi, la misura di contenimento posta alla complessiva spesa per il personale.

Assunzioni a tempo determinato a valere sulle risorse del PNRR. L'art. 9, comma 18-bis, del D.L. n. 152/2021, innova in modo significativo l'art. 1 del D.L. n. 80/2021, che ha previsto la possibilità per le amministrazioni titolari dei singoli interventi previsti nel PNRR di imputare nel relativo quadro economico i costi per il personale assunto a tempo determinato e specificatamente destinato a realizzare i progetti di cui le medesime amministrazioni hanno la titolarità di attuazione. In particolare:

- *all'art. 1, comma 1:* ... le amministrazioni titolari di interventi previsti nel PNRR possono porre a carico del PNRR esclusivamente le spese per il reclutamento di personale specificatamente destinato a realizzare i progetti di cui hanno la diretta titolarità di attuazione, nei limiti degli importi che saranno previsti dalle corrispondenti voci di costo del quadro economico del progetto. A tal fine, con circolare del Ministero dell'economia e delle finanze sono stabiliti le modalità, le condizioni e i criteri in base ai quali le amministrazioni titolari dei singoli interventi possono imputare nel relativo quadro economico i costi per il predetto personale da rendicontare a carico del PNRR. Il predetto reclutamento è effettuato in deroga ai limiti di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 (spesa sostenuta per i contratti di lavoro flessibile nell'anno 2009) e alla dotazione organica delle amministrazioni interessate.. L'ammissibilità di ulteriori spese di personale a carico del PNRR rispetto a quelle di cui al secondo periodo è oggetto di preventiva verifica ... In caso di verifica negativa le Amministrazioni possono assumere il personale ... entro i limiti delle facoltà assunzionali verificate;
- *all'art. 1, comma 2:* al fine di accelerare le procedure per il reclutamento del personale a tempo determinato da impiegare per l'attuazione del PNRR, le amministrazioni di cui al comma 1, possono ricorrere alle modalità di selezione stabilite dal presente articolo. A tal fine, i contratti di lavoro a tempo determinato e i contratti di collaborazione di cui al presente articolo possono essere stipulati per un periodo complessivo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di attuazione dei progetti di competenza delle singole amministrazioni e comunque non oltre il 31 dicembre 2026. Tali contratti indicano, a pena di nullità, il progetto del PNRR al quale è riferita la prestazione lavorativa e possono essere rinnovati o prorogati, anche per una durata diversa da quella iniziale, per non più di una volta. Il mancato conseguimento dei traguardi e degli

obiettivi, intermedi e finali, previsti dal progetto costituisce giusta causa di recesso dell'amministrazione dal contratto ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile;

- *all'art. 1, comma 3:* al fine di valorizzare l'esperienza professionale maturata nei rapporti di lavoro a tempo determinato di cui ai commi 4 e 5, lettera b), le amministrazioni di cui al comma 1, prevedono, nei bandi di concorso per il reclutamento di personale a tempo indeterminato, una riserva di posti non superiore al 40 per cento, destinata al predetto personale che, alla data di pubblicazione del bando, abbia svolto servizio per almeno trentasei mesi. I bandi di concorso per il reclutamento di personale a tempo indeterminato sono pubblicati come documenti in formato aperto ed organizzati in una base di dati ricercabile in ogni campo sul portale del reclutamento;
- *all'art. 1, comma 4:* fermo restando quanto stabilito ai commi 1 e 2 per le finalità ivi previste, le amministrazioni, previa verifica di cui al comma 1, possono svolgere le procedure concorsuali relative al reclutamento di personale con contratto di lavoro a tempo determinato per l'attuazione dei progetti del PNRR mediante le modalità digitali, decentrate e semplificate di cui all'articolo 10 del decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 2021, n. 76, prevedendo, oltre alla valutazione dei titoli ai sensi del citato articolo 10, lo svolgimento della sola prova scritta. Se due o più candidati ottengono pari punteggio, a conclusione delle operazioni di valutazione dei titoli e delle prove di esame, è preferito il candidato più giovane di età, ai sensi dell'articolo 3, comma 7, della legge 15 maggio 1997, n. 127. I bandi di concorso per il reclutamento del personale di cui al presente comma sono pubblicati come documenti in formato aperto ed organizzati in una base di dati ricercabile in ogni campo sul portale del reclutamento;
- *art. 1, comma 4-bis:* le modalità di selezione di cui al comma 4 possono essere utilizzate per le assunzioni a tempo determinato anche dalle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, non interessate dall'attuazione del PNRR;
- *all'art. 1, comma 14:* le amministrazioni di cui al comma 1, nei limiti ivi stabiliti e per le medesime finalità, possono procedere ad assunzioni a tempo determinato anche mediante utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti anche di concorsi per assunzioni a tempo determinato;
- *all'art. 1, comma 14-bis:* alle assunzioni previste dal presente articolo non si applicano gli articoli 34, comma 6, e 34-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- *all'art. 1, comma 15:* le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, impegnate nell'attuazione del PNRR possono derogare, fino a raddoppiarle, alle percentuali di cui all'articolo 19, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001, ai fini della copertura delle posizioni dirigenziali vacanti relative a compiti strettamente e direttamente funzionali all'attuazione degli interventi del Piano. Gli incarichi di cui al presente comma sono conferiti a valere sulle risorse finanziarie disponibili e nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente per ciascuna amministrazione interessata. In alternativa a quanto previsto al primo periodo, le stesse amministrazioni possono conferire, in deroga ai limiti percentuali previsti dall'articolo 19, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001, gli incarichi dirigenziali di cui all'articolo 8, comma 1, del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77. Gli incarichi di cui al presente comma sono conferiti per la durata espressamente prevista per ciascun incarico e comunque non eccedente il 31 dicembre 2026. Le amministrazioni possono riservare una quota degli incarichi ai laureati in discipline scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche;
- *all'art. 2, comma 1:* nelle more dell'attuazione della previsione di cui all'articolo 47, comma 6, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, con decreto del Ministro per la

pubblica amministrazione previa intesa con la Conferenza Stato-Regioni di cui all'articolo 3 del decreto legislativo n. 281/1997, le amministrazioni pubbliche possono attivare specifici progetti di formazione e lavoro per l'acquisizione, attraverso contratti di apprendistato di cui agli articoli 44 e 45 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, di competenze di base e trasversali, nonché per l'orientamento professionale da parte di diplomati e di studenti universitari;

Budget aggiuntivo per le assunzioni straordinarie a tempo determinato a valore su proprie risorse di bilancio. Come previsto dall'art. 31-bis, comma 1, del D.L. n. 152/2021, al solo fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR, i comuni che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai predetti progetti, possono, in deroga all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 (spesa lavoro flessibile), assumere con contratto a tempo determinato personale con qualifica dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, 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 nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa al presente decreto (pari all'1 per cento per i comuni con fascia demografica 10.000-59.999 abitanti) Le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. La spesa di personale derivante dall'applicazione del presente comma, anche nel caso di applicazione del regime di "scavalco condiviso" previsto dalla vigenti disposizioni contrattuali, non rileva ai fini dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019 (facoltà assunzionali) e dell'art. 1, commi 557 e 562 della legge n. 296/2006 (spesa potenziale massima);

Allo stato si programma l'inserimento lavorativo delle seguenti unità:

2022						
Numero	Profilo professionale	Settore	Categoria Giuridica	Istituto	Percentuale di part-time	Durata
1	Dirigente Tecnico	Area Tecnica e Servizi al Territorio	Dirigente	Assunzione ex art. 110, c. 1, D.Lgs. 267/2000	100%	dal 01/01/2022 al 31/12/2022 (prosecuzione dal 2020)
1	Segretario Comunale	:	Segretario Comunale	Reggenza a scavalco	:	dal 01/04/2022 al 31/10/2022
1	Segretario Comunale	:	Segretario Comunale	Convenzione di Segreteria	35%	dal 01/11/2022 al 31/12/2027
1	Funzionario Direttivo Tecnico	Area Tecnica e Servizi al Territorio	D	Assunzione tempo determinato ex art. 1, comma 1, D.L. n. 80/2021	100%	per tre anni dal 01/07/2022

2	Funzionario Direttivo Tecnico	Area Tecnica e Servizi al Territorio	D	Assunzione tempo determinato ex art. 31-bis, comma 1, D.L. n. 152/2021	50%	per tre anni dal 01/07/2022
2023						
Numero	Profilo professionale	Settore	Categoria Giuridica	Istituto	Percentuale di part-time	Durata
1	Dirigente Tecnico	Area Tecnica e Servizi al Territorio	Dirigente	Assunzione ex art. 110, c. 1, D.Lgs. 267/2000	100%	dal 01/01/2023 al 06/12/2023 (prosecuzione dal 2020)
1	Funzionario Direttivo Tecnico	Area Tecnica e Servizi al Territorio	D	Assunzione tempo determinato ex art. 1, comma 1, D.L. n. 80/2021	100%	per tre anni dal 01/07/2022
2	Funzionario Direttivo Tecnico	Area Tecnica e Servizi al Territorio	D	Assunzione tempo determinato ex art. 31-bis, comma 1, D.L. n. 152/2021	50%	per tre anni dal 01/07/2022
2024						
Numero	Profilo professionale	Settore	Categoria Giuridica	Istituto	Percentuale di part-time	Durata
1	Funzionario Direttivo Tecnico	Area Tecnica e Servizi al Territorio	D	Assunzione tempo determinato ex art. 1, comma 1, D.L. n. 80/2021	100%	per tre anni dal 01/07/2022
2	Funzionario Direttivo Tecnico	Area Tecnica e Servizi al Territorio	D	Assunzione tempo determinato ex art. 31-bis, comma 1, D.L. n. 152/2021	50%	per tre anni dal 01/07/2022

Eventualmente si potrà far fronte alle assenze del personale del servizio asilo nido, al fine di garantirne la continuità, tramite contratti di lavoro di somministrazione a tempo determinato in base a quanto disposto dall'art. 52 del CCNL 21/05/2018 e dalla vigente normativa.

Inoltre man mano che se ne presenterà la necessità, si valuterà come operare le sostituzioni di personale a tempo indeterminato assente dal servizio per un tempo prolungato o per cause allo stato non prevedibili ed indispensabili a garantire la prosecuzione delle attività degli uffici e dei servizi, tenendo conto della normativa in materia attualmente in vigore.

Per quanto riguarda la spesa derivante da eventuali assunzioni non prevedibili, precedentemente citate, verrà prevista di volta in volta al manifestarsi delle necessità di carattere sostitutivo.

Collaborazioni Coordinate e Continuative

Nell'ottica di una razionalizzazione della spesa e di un migliore utilizzo delle risorse umane si ritiene di non procedere con il conferimento di incarichi di collaborazione coordinata e continuativa.

Rapporti di lavoro a tempo parziale

Individuazione dei posti da destinare ai rapporti di lavoro a tempo parziale

Alla luce di quanto disposto dall'art. 53 Capo III del vigente CCNL 21/05/2018 e tenuto conto delle proprie esigenze organizzative, l'Ente individua le seguenti posizioni di lavoro, appartenenti alla categoria D, da escludere dal novero dei rapporti a tempo parziale, in quanto destinatarie di formale incarico per lo svolgimento di attività di particolare responsabilità:

- Responsabile incaricato di Posizione Organizzativa
- Responsabile di procedimento

Di prevedere in una deroga a quanto dinanzi specificato la possibilità di attribuire formale incarico per lo svolgimento di attività particolare responsabilità, quale quella di Responsabile del procedimento ai dipendenti appartenenti alla categoria D, con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale non inferiore a 25 ore settimanali, laddove negli uffici di appartenenza non vi siano altri dipendenti di pari categoria con rapporto di lavoro a tempo pieno.

Per tutti gli altri profili professionali, di volta in volta potranno essere valutate ed accolte, di norma a far tempo dal 1° gennaio di ogni anno, le domande di trasformazione di rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time orizzontale o verticale, che dovessero prevenire entro la fine dell'anno precedente tenuto conto delle scelte organizzative dell'ente, compatibilmente con gli stanziamenti di bilancio e fermo restando il limite massimo di cui all'art. 53 CCNL 21/05/2018.

Individuazione delle posizioni infungibili di lavoro

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 30, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 3, comma 7, del D.L. n. 80/2021, le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento. E' richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza nel caso in cui si tratti di posizioni motivatamente infungibili, di personale assunto da meno di tre anni o qualora la suddetta amministrazione di appartenenza abbia una carenza di organico superiore al 20 per cento nella qualifica corrispondente a quella del richiedente. E' fatta salva la possibilità di differire, per motivate esigenze organizzative, il passaggio diretto del dipendente fino ad un massimo di sessanta giorni dalla ricezione dell'istanza di passaggio diretto ad altra amministrazione. L

Tenuto conto delle proprie esigenze organizzative, l'Ente individua le seguenti posizioni di lavoro, appartenenti alla categoria D, per i quali è previsto in ogni caso l'assenso dell'amministrazione di appartenenza per il passaggio diretto di mobilità presso altre amministrazioni, in quanto destinatarie di formale incarico per lo svolgimento di attività di

particolare responsabilità, per le quali sono richieste competenze che non possono essere attribuite, anche temporaneamente, con nessuno dei dipendenti presenti nell'ente:

- Responsabile incaricato di Posizione Organizzativa
- Responsabile di procedimento

Risorse aggiuntive al fondo per le risorse decentrate ex art. 67, comma 3, lett. i) del CCNL 21/05/2018

Per il triennio 2022-2023-2024 al momento non viene autorizzato nessuno stanziamento a tale titolo nella parte variabile del fondo delle risorse decentrate per il personale dirigente e non dirigente di parte variabile.

Quantificazione e verifica spesa potenziale massima della dotazione organica

La dotazione organica con il numero dei posti previsti, quelli coperti e quelli vacanti, alla data del 30/11/2022 è la seguente:

Dotazione organica rideterminata ai sensi dell'art. 2 DPCM 15 febbraio 2006			
CATEGORIA O QUALIFICA	NUMERO POSTI PREVISTI	NUMERO POSTI COPERTI	TOTALE POSTI VACANTI
DIRIGENTE	3	3 **	0 **
D3*/D1	16 + (1) ***	15 **	1 + (1) ***
C	46 + (2 - 1) ***	45	1 + (2 - 1) ***
B3	1	1	0
B1	14 - (2) ***	13	1 - (2) ***
A	1	1	0
TOTALI	81 + (3 - 3) ***	78 **	3 + (3 - 3) ***

*In base al nuovo CCNL del 21.05.2018 la categoria D3 è stata soppressa, pertanto i posti vacanti di categoria D3 verranno coperti con posti di categoria accesso D1.

** un posto dirigenziale è coperto con incarico a tempo determinato fino al 06/12/2023 tramite personale di categoria D collocato in aspettativa con diritto alla conservazione del posto, dal 07/12/2023 il posto dirigenziale sarà coperto con assunzione a tempo indeterminato

*** per due posti di categoria B attualmente coperti si prevede la progressione verticale in categoria C e per un posto di categoria C attualmente coperto si prevede la progressione verticale in categoria D

L'art. 33 del D.L. n. 34/2019 ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turnover e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

A seguito di intesa in Conferenza Stato-città, è stato adottato il D.M. 17 marzo 2020, recante misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato, disponendo specificatamente l'entrata in vigore del provvedimento a decorrere dal 20 aprile 2020.

Infine, con circolare n. 17102/110/1 del 08/06/2020 del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, si sono specificate le nuove norme in materia di personale da parte dei comuni.

In seguito, l'art. 3, comma 2, del D.M. 21 ottobre 2020, ha specificato che in caso di segretario comunale in convenzione con altri enti, ai fini dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa.

L'art. 57, comma 3-septies, del D.L. n. 104/2020, poi, ha stabilito che a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di convenzione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non

rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'art. 33 del D.L. n. 33/2019, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente.

Dai calcoli effettuati con la nuova normativa, risulta che la spesa di personale desunta dal consuntivo 2021 regolarmente approvato, con le rettifiche di cui sopra, corrisponda ad un valore di € **2.762.704,51** e le entrate correnti, determinate secondo la nozione normativa, ovvero quale media degli accertamenti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati (2019-2020-2021), al netto del FCDE di parte corrente dell'ultimo anno considerato e le rettifiche di cui sopra, risulti di € **10.241.679,16**: il rapporto tra i valori delle due componenti coincide con l'indice del **26,98%**, quindi il parametro risulta inferiore al valore soglia determinato dalla tabella per la fascia demografica dei comuni da 10.000 a 59.999 abitanti, pari al **27,00%**.

Si riportano i conteggi effettuati:

CALCOLO FASCIA PER FACOLTA' ASSUNZIONALI ANNO 2022 CON RENDICONTO 2021				
Spese di Personale				Anno 2021
U.1.01.00.00.000	Lavoro dipendente		€	2.796.283,29
U1.03.02.12.001	Interinale		€	129,02
U1.03.02.12.002	LSU		€	-
U1.03.02.12.003	COCOPRO		€	-
U1.03.02.12.999	Cantieri di lavoro		€	2.432,22
D.M. 21/10/2020	- quota segretario in convezione rimborsata		-€	32.869,78
C.C. Lomb. n. 73/21	- quota incentivi funzioni tecniche		-€	3.270,24
	TOTALE		€	2.762.704,51
Entrate correnti				
	rendiconto 2019	rendiconto 2020		rendiconto 2021
Titolo I	€ 7.111.167,57	€ 6.475.943,03	€	7.109.331,33
Titolo II	€ 618.956,54	€ 1.498.270,62	€	935.695,66
Titolo III	€ 1.255.177,22	€ 947.913,51	€	1.209.092,85
TARIP	€ 1.861.718,00	€ 1.967.030,00	€	2.164.612,70
- quota segretario in	-€ 31.771,87	-€ 30.800,00	-€	32.869,78
TOTALE	€ 10.815.247,46	€ 10.858.357,16	€	11.385.862,76
Media			€	11.019.822,46
FCDE parte corrente anno 2021 del bilancio di previsione assestato			-€	535.260,30
FSC TARIP			-€	242.883,00
Media entrate correnti			€	10.241.679,16
Rapporto spese personale / entrate correnti =			€	2.762.704,51
			€	10.241.679,16
				26,98% > 27%

L'amministrazione, quindi, potrà procedere ad effettuare assunzioni di personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, per il triennio 2022-2024, fino a una spesa complessiva di personale pari al **27%** della media delle entrate correnti dell'ultimo triennio come sotto riportato:

- per l'anno 2022, previsione di accertamento della media delle entrate correnti del triennio 2020-2021-2022 pari € 10.497.285,40 x 27% = € 2.834.267,02;

CALCOLO FACOLTA' ASSUNZIONALI ANNO 2022 CON BILANCIO PREVISIONE 2022			
Entrate correnti	rendiconto 2020	rendiconto 2021	previsione 2022
Titolo I	€ 6.475.943,03	€ 7.109.331,33	€ 6.732.586,37
Titolo II	€ 1.498.270,62	€ 935.695,66	€ 649.968,00
Titolo III	€ 947.913,51	€ 1.209.092,85	€ 1.694.692,02
TARIP	€ 1.967.030,00	€ 2.164.612,70	€ 2.164.612,70
- quota segretario in	-€ 30.800,00	-€ 32.869,78	-€ 3.788,46
TOTALE	€ 10.858.357,16	€ 11.385.862,76	€ 11.238.070,63
Media			€ 11.160.763,51
FCDE parte corrente anno 2022 del bilancio di previsione assestato			-€ 420.595,27
FSC TARIP			-€ 242.883,00
Media entrate correnti			€ 10.497.285,24
Spesa massima di personale ammissibile nell'anno 2022:			
Media entrate corren	€ 10.497.285,24	x 27,00%	= € 2.834.267,02

- per l'anno 2023, previsione di accertamento della media delle entrate correnti del triennio 2021-2022-2023 pari € 10.688.560,28 x 27% = € 2.885.911,28;

CALCOLO FACOLTA' ASSUNZIONALI ANNO 2023 CON BILANCIO PREVISIONE 2023			
Entrate correnti	rendiconto 2021	previsione 2022	previsione 2023
Titolo I	€ 7.109.331,33	€ 6.732.586,37	€ 6.789.569,97
Titolo II	€ 935.695,66	€ 649.968,00	€ 625.492,00
Titolo III	€ 1.209.092,85	€ 1.694.692,02	€ 1.959.293,00
TARIP	€ 2.164.612,70	€ 2.164.612,70	€ 2.164.612,70
- quota segretario in	-€ 32.869,78	-€ 3.788,46	€ -
TOTALE	€ 11.385.862,76	€ 11.238.070,63	€ 11.538.967,67
Media			€ 11.387.633,68
FCDE parte corrente anno 2023 del bilancio di previsione assestato			-€ 456.190,40
FSC TARIP			-€ 242.883,00
Media entrate correnti			€ 10.688.560,28
Spesa massima di personale ammissibile nell'anno 2023:			
Media entrate corren	€ 10.688.560,28	x 27,00%	= € 2.885.911,28

- per l'anno 2024, previsione di accertamento della media delle entrate correnti del triennio 2022-2023-2024 pari € 10.742.058,92 x 27% = € 2.900.355,91;

CALCOLO FACOLTA' ASSUNZIONALI ANNO 2024 CON BILANCIO PREVISIONE 2024			
Entrate correnti	previsione 2022	previsione 2023	previsione 2024
Titolo I	€ 6.732.586,37	€ 6.789.569,97	€ 6.789.569,97
Titolo II	€ 649.968,00	€ 625.492,00	€ 632.883,00
Titolo III	€ 1.694.692,02	€ 1.959.293,00	€ 1.959.293,00
TARIP	€ 2.164.612,70	€ 2.164.612,70	€ 2.164.612,70
- quota segretario in	-€ 3.788,46	€ -	€ -
TOTALE	€ 11.238.070,63	€ 11.538.967,67	€ 11.546.358,67
Media			€ 11.441.132,32
FCDE parte corrente anno 2024 del bilancio di previsione assestato			-€ 456.190,40
FSC TARIP			-€ 242.883,00
Media entrate correnti			€ 10.742.058,92
Spesa massima di personale ammissibile nell'anno 2024:			
Media entrate correnti	€ 10.742.058,92	x 27,00%	= € 2.900.355,91

Inoltre, ai sensi del dall'art. 31-bis, comma 1, del D.L. n. 152/2021, al solo fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR, i comuni che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai predetti progetti, possono, in deroga all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 (spesa lavoro flessibile), assumere con contratto a tempo determinato personale con qualifica dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, 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 nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa al presente decreto (pari all'1 per cento per i comuni con fascia demografica 10.000-59.999 abitanti) Le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. La spesa di personale derivante dall'applicazione del presente comma, anche nel caso di applicazione del regime di "scavalco condiviso" previsto dalla vigenti disposizioni contrattuali, non rileva ai fini dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019 (facoltà assunzionali) e dell'art. 1, commi 557 e 562 della legge n. 296/2006 (spesa potenziale massima).

L'amministrazione, quindi, potrà procedere ad effettuare assunzioni di personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo determinato oltre i limiti ordinari consentiti, per il triennio 2022-2024, secondo la seguente operazione:

- per l'anno 2022, media delle entrate correnti, pari a € 10.497.285,24 moltiplicato per la percentuale massima prevista dalla tabella 1 per la fascia demografica dei comuni 10.000-59.000 abitanti, pari all'1% che corrisponde a € 104.972,85;

- per l'anno 2023, media delle entrate correnti, pari a € **10.668.560,28** moltiplicato per la percentuale massima prevista dalla tabella 1 per la fascia demografica dei comuni 10.000-59.000 abitanti, pari all'1% che corrisponde a € **106.885,60**;

- per l'anno 2024, media delle entrate correnti, pari a € **10.742.058,92** moltiplicato per la percentuale massima prevista dalla tabella 1 per la fascia demografica dei comuni 10.000-59.000 abitanti, pari all'1% che corrisponde a € **107.420,59**.

Regime transitorio per gli enti virtuosi: l'incremento della spesa di personale

L'art. 5, comma 1 dispone, però, che in sede di prima applicazione del nuovo meccanismo di definizione delle capacità assunzionali dei Comuni e fino al 31 dicembre 2024, gli enti che si collocano al di sotto del valore soglia base definito dalla tabella 1, potranno incrementare annualmente la spesa del personale rilevata dal consuntivo relativo al 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato, per ciascun anno del quinquennio 2020-2024, dalla tabella 2, fermo restando, tuttavia, l'osservanza del limite soglia individuato dalla predetta tabella 1.

Le percentuali di incremento per il Comune di Cossato, inserito nella fascia demografica dei comuni da 10.000 a 59.999 abitanti, sono le seguenti:

anno	2020	2021	2022	2023	2024
spesa 2018	€ 2.918.401,88	€ 2.918.401,88	€ 2.918.401,88	€ 2.918.401,88	€ 2.918.401,88
% incremento	9%	16%	19%	21%	22%
incremento	€ 262.656,17	€ 466.944,30	€ 554.496,36	€ 612.864,39	€ 642.048,41
incremento max	€ 12.490,42	€ 12.490,42	€ 12.490,42	€ 12.490,42	€ 12.490,42

Regime transitorio per gli enti virtuosi: l'utilizzo dei resti assunzionali

Per il quinquennio 2020-2024, i Comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, quindi le capacità assunzionali non impiegate o non integralmente utilizzate riferite agli anni, individuati a ritroso, dal 2019 al 2015, ovviamente riferite alle cessazioni di personale intervenute nei corrispondenti anni precedenti, secondo l'ormai superata logica delle limitazioni assunzionali operanti sul regime del turn-over, anche in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla tabella 2 del decreto attuativo ma non potrà, in alcun caso, determinare il superamento del rapporto fondamentale tra spese di personale ed entrate correnti dettato dalla tabella 1.

Le facoltà assunzionali residue degli ultimi cinque anni, come si evince dai calcoli riportati nella tabella allegata, risultano pari a € **351.201,08** e pertanto è possibile utilizzare interamente l'incremento della spesa di personale rispetto all'anno 2020, pari a € **12.490,42**.

Decorrenza del decreto: regime transitorio per l'anno 2020

Le disposizioni del decreto e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute nell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/201, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020.

La circolare esplicativa ritiene che al fine di non penalizzare i Comuni che, prima della predetta data, hanno legittimamente avviato procedure assunzionali, con il previgente regime, anche con riguardo a budgets relativi ad anni precedenti, con riferimento al solo anno 2020, sono fatte salve le predette procedure purché siano state effettuate entro il 20 aprile.

Attesa la finalità di regolare il passaggio al nuovo regime, la maggiore spesa di personale rispetto ai valori soglia, derivante dal far salve le predette procedure assunzionali già avviate, è consentita solo per l'anno 2020. Pertanto, a decorrere dal 2021, i comuni di cui al comma 3 dell'articolo 6 del decreto attuativo, che, sulla base dei dati 2020, si collocano, anche a seguito della maggiore spesa, fra le due soglie assumono - come parametro soglia a cui fare riferimento nell'anno successivo per valutare la propria capacità assunzionale - il rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti registrato nel 2020 calcolato senza tener conto della predetta maggiore spesa del 2020. I comuni di cui al comma 1 dell'articolo 6 del decreto attuativo, che si collocano sopra la soglia superiore, nel 2021 devono conseguire un rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti non superiore a quello registrato nel 2020 calcolato senza tener conto della predetta maggiore spesa del 2020.

Questo Comune, prima della data del 20 aprile 2020 ha proceduto alla assunzione di n. 1 Dirigente Amministrativo con decorrenza dal 10/02/2020, di n. 1 Istruttore Amministrativo di categoria C con decorrenza dal 16/03/2020 e di n. 1 Istruttore Amministrativo di categoria C con decorrenza dal 17/04/2020. La spesa relative a queste assunzioni per l'anno 2020 è quantificata in **€ 92.365,30**.

Si da atto pertanto che la spesa della dotazione organica derivante dalla programmazione del seguente piano triennale rispetta gli attuali limiti della spesa potenziale massima secondo la nuova normativa, come si evince dai seguenti calcoli:

SPESE PER IL PERSONALE in servizio al 1° gennaio	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
Retribuzioni lorde (compresi oneri)	2.156.386,38	2.027.876,61	1.863.151,96
Oneri per nucleo familiare	5.510,28	-	-
Buoni pasto	67.704,00	57.704,00	57.704,00
Fondo straordinario (compresi oneri)	15.869,91	18.927,22	18.927,22
Fondo produttività (compresi oneri)	220.365,94	199.402,92	199.402,92
Fondo posizioni organizzative (compresi oneri)	87.589,50	86.654,30	86.654,30
Fondo dirigenti (compresi oneri)	54.114,50	72.115,80	102.834,27
Fondo indennità risultato segretario (compresi oneri)	9.850,00	-	-
Quota incentivi funzioni tecniche (corte dei conti lombardia n. 73/2021)	- 30.950,00	- 30.950,00	- 30.950,00
Quota segretario in convenzione rimborsato (compresi oneri) ex art. 3, comma 1	- 3.788,46		
TOTALE SPESA PERSONALE INDETERMINATO IN SERVIZIO	2.582.652,04	2.431.730,85	2.297.724,68
Spese per straordinario elettorale/covid/istat (compresi oneri)	30.222,78	17.864,05	17.864,05
Spesa per personale comandato (compresi oneri) e arrotondamenti	13.226,18	1.751,53	3.326,70
Spesa per personale flessibile (compresi oneri)	37.351,53	65.703,06	65.703,06
quota personale T.D. finanziata da PNRR ex art. 1, c. 1, D.L. n. 80/2021 (da 01/04/2022)	- 16.175,77	- 32.351,53	- 32.351,53
quota personale T.D. per PNRR ex art. 31-bis, c. 1, D.L. n. 152/2021 (2 p.t. da 01/04/2022)	- 16.175,77	- 32.351,53	- 32.351,53
Spesa segretario dal 01/04/2022 (con oneri) al 35%	27.054,96	48.805,78	48.805,78
rimborso nuovo segretario al 50% dal 01/04/2022 (con oneri) ex art. 3, comma 1	-	-	-
TOTALE COSTO A PREVISIONE	2.658.155,96	2.501.152,21	2.368.721,21
LIMITE SPESA AMMISSIBILE	2.834.267,02	2.885.911,28	2.900.355,91
FACOLTA' ASSUNZIONALI	176.111,05	384.759,07	531.634,70
Costo 1 nuovo categoria C tecnico dal 17/01/2022 (compresi oneri)	28.362,01	29.595,14	29.595,14
Costo 1 nuovo categoria C amm. dal 01/04/2022 (compresi oneri)	22.196,36	29.595,14	29.595,14
Costo 1 nuovo categoria C amm. dal 01/04/2022 (compresi oneri)	22.196,36	29.595,14	29.595,14
Costo 1 nuovo categoria C amm. dal 01/05/2022 (compresi oneri)	19.730,09	29.595,14	29.595,14
Costo 1 nuovo categoria C amm. dal 01/05/2022 (compresi oneri)	19.730,09	29.595,14	29.595,14
Costo 1 nuovo dirigente amministrativo dal 01/08/2022 (compresi oneri)	25.119,40	60.286,56	60.286,56
Costo 1 nuovo categoria C amm. dal 08/08/2022 (compresi oneri)	11.857,03	29.595,14	29.595,14
Costo 1 nuovo categoria D tecnico dal 19/10/2022 (compresi oneri)	6.532,52	32.351,53	32.351,53
Costo 1 progress. verticale da B a C amm. dal 30/12/2022 (con oneri)	19,64	3.063,76	3.063,76
Costo 1 progress. verticale da B p.t. a C amm. dal 30/12/2022 (con oneri)	71,61	11.171,75	11.171,75
Costo 1 progress. verticale da C a D amm. dal 30/12/2022 (con oneri)	17,67	2.756,39	2.756,39
Costo 1 nuovo categoria C amministrativo dal 30/12/2022 (compresi oneri)	189,71	29.595,14	29.595,14
Costo 1 nuovo categoria D amministrativo dal 30/12/2022 (compresi oneri)	207,38	32.351,53	32.351,53
Costo 1 nuovo categoria B amministrativo pt 69,44% dal 30/12/2022 (compresi oneri)	118,10	18.423,39	18.423,39
Costo 1 riconversione da p.t. 83,33% a tempo pieno cat. B amm. dal 01/01/2023 (compresi oneri)		4.423,20	4.423,20
Costo 1 nuovo dirigente tecnico dal 07/12/2023 (compresi oneri)		4.057,75	60.286,56
Costo 1 ritorno aspettativa categoria D tecnico dal 07/12/2023 (compresi oneri)		2.177,51	32.351,53
TOTALE SPESA PERSONALE VACANTE	156.347,97	378.229,35	464.632,18
RESTO FACOLTA' ASSUNZIONALI	19.763,08	6.529,72	67.002,52

Effetti delle assunzioni sui limiti di spesa di personale

L'art. 7 del decreto interministeriale prevede espressamente, al comma 1, che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante dalle disposizioni previste dagli art. 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa di personale di cui all'art. 1, commi 557-*quater* e seguenti della legge n. 296/2006 che, pertanto continua a perdurare nell'ordinamento delle limitazioni alla spesa di personale e in particolare che: gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano, a decorrere dall'anno 2014, 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 di tal disposizione (triennio 2011-2013).

Detta limitazione di carattere generale sulla spesa di personale, tuttavia, secondo il disposto della norma, continua a produrre i propri effetti di contenimento esclusivamente in relazione alle ipotesi disciplinate all'art. 6 del decreto interministeriale (enti con elevata e moderata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti), atteso che la sterilizzazione della maggior spesa di personale per assunzioni di personale con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è applicabile con riferimento alle sole facoltà assuntive prescritte dagli artt. 4 e 5 del decreto stesso.

Ciò, quindi, comporta che il mantenimento della predetta limitazione generale viene impiegato, dalla norma, alla stregua di sanzione complementare indiretta, essendo correlata, infatti, alla stigmatizzazione dei soli casi di patologia applicativa, ovvero nei riguardi di quelle amministrazioni comunali, meno virtuose, che abbiano violato i valori soglia di base indicati dalla tabella 1, sia nell'ipotesi di superamento del limite percentuale superiore (comma 1 dell'art. 6), che di omesso rientro nei parametri di cui alla tabella 3 entro il 2025 (comma 2 dell'art. 6), che, infine, di allocazione nella forbice percentuale tra le due tabelle (comma 3 dell'art. 6).

La dotazione organica, intesa come 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., pari alla spesa media del costo del personale del triennio 2011-2012-2013, da cui occorre escludere le spese relative al personale assunto ai sensi del collocamento obbligatorio dei disabili ex legge n. 68/1999, è pari a **€ 3.033.061,80**. A tale importo, tenuto conto che con decorrenza dal 1° marzo 2022 gli assegni nucleo familiari non sono più a carico dell'ente, si ritiene di dover ridurre conseguentemente la media della spesa per assegni nucleo familiare pagata nel triennio 2011-2012-2013, pari a **€ 23.841,32** portando così la spesa potenziale massima a **€ 3.009.220,48**.

Dai conteggi effettuati risulta che la spesa potenziale a previsione, data dalla somma della spesa dei dipendenti a tempo indeterminato in servizio (n. posti coperti), della riconversione del personale a tempo pieno del personale in part-time, del personale comandato, del personale vacante e del personale flessibile, a cui occorre escludere il costo relativo agli aumenti contrattuali derivanti dal CCNL del personale del comparto delle Funzioni Locali del 21/05/2018 e del CCNL del personale dirigenziale delle Funzioni Locali del 17/12/2020, nonchè la spesa del personale delle categorie protette ex legge n. 68/1999, è inferiore alla spesa potenziale massima per ciascun anno del triennio in considerazione.

Anche la spesa a previsione per il lavoro flessibile, oltre ad oneri e IRAP e sottratte le relative spese da rinnovi contrattuali, per ciascun anno del triennio in considerazione, risulta essere inferiore al limite della spesa di personale flessibile spesa nell'anno 2009, ex art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, pari a **€ 30.152,61**, in quanto al totale di € 60.288,92 per l'anno 2022 e di € 67.346,70 per gli anni 2023 e 2024 occorre togliere la spesa di personale a tempo determinato che non incide su detto limite, ai sensi dell'art. 1, comma 1, D.L. n. 80/2021 e dell'art. 31-bis, comma 1, D.L. n. 152/2021, rispettivamente per € 55.288,92 ed € 66.346,70. Inoltre, risulta essere rispettato per ciascun anno del triennio in considerazione anche il limite delle assunzioni a tempo determinato ex art. 31-bis, comma 1, D.L. n. 152/2021, pari a **€ 104.972,85** per l'anno 2022, a **€ 106.885,60** per l'anno 2023 ed a **€ 107.420,59** per l'anno 2024.

Si da atto pertanto che la spesa della dotazione organica derivante dalla programmazione del seguente piano triennale rispetta gli attuali limiti della spesa potenziale massima ex art. 1, comma 557 e seguenti della legge n. 296/2006.

Riepilogando:

SPESE PER IL PERSONALE in servizio al 1° gennaio	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
Retribuzioni lorde (compresi oneri e irap)	2.282.648,53	2.145.533,69	1.971.263,85
Oneri per nucleo familiare	5.510,28	-	-
Buoni pasto	67.704,00	57.704,00	57.704,00
Fondo straordinario (compresi oneri e irap)	16.959,52	20.226,75	20.226,75
Fondo produttività (compresi oneri e irap)	235.496,07	213.093,75	213.093,75
Fondo posizioni organizzative (compresi oneri e irap)	93.603,32	92.603,91	92.603,91
Fondo dirigenti (compresi oneri e irap)	57.829,95	77.067,21	109.894,78
Fondo indennità risultato segretario (compresi oneri e irap)	10.526,29	-	-
Costo 1 nuovo segretario dal 01/04/2022 (compresi oneri e irap) al 35%	28.956,31	52.261,81	52.261,81
Spese per straordinario elettorale/covid/istat (compresi oneri e irap)	32.297,85	19.090,58	19.090,58
Spesa per personale comandato da altri enti (compresi oneri e irap)	14.134,27	1.871,79	3.555,11
Spesa personale flessibile (compresi oneri e irap)	39.916,05	70.214,17	70.214,17
Spesa da part-time a full time (compresi oneri e irap)	102.650,43	102.650,43	102.650,43
TOTALE SPESA PERSONALE INDETERMINATO IN SERVIZIO	2.988.232,89	2.852.318,09	2.712.559,14
Spesa da rinnovi contrattuali (compresi oneri e irap) personale temp.ind.	- 198.131,78	- 190.123,08	- 175.936,84
Spesa da rinnovi contrattuali (compresi oneri e irap) personale flessibile	-	-	-
Spese da rinnovi contrattuali fondo produttività (compresi oneri e irap)	- 14.818,34	- 14.818,34	- 14.818,34
Spese da rinnovi contrattuali fondo dirigenti (compresi oneri e irap)	- 2.533,25	- 2.533,25	- 2.532,25
Costo personale comandato ad altri enti (compresi oneri e irap)	- 15.282,27		
Spesa per categorie protette (compresi oneri irap) sulla quota d'obbligo	- 114.583,23	- 101.372,10	- 102.375,61
Spese per straordinari elettorali/covid rimborsati (compresi oneri e irap)	-	-	-
Quota incentivi funzioni tecniche (cortei dei conti lombardia n. 73/2021)	- 33.075,00	- 33.075,00	- 33.075,00
quota personale T.D. finanziata da PNRR ex art. 1, c. 1, D.L. n. 80/2021	- 16.586,68	- 33.173,35	- 33.173,35
quota personale T.D. per PNRR ex art. 31-bis, c. 1, D.L. n. 152/2021 (2 p	- 16.586,68	- 33.173,35	- 33.173,35
TOTALE SPESA POTENZIALE PERSONALE IN SERVIZIO	2.576.635,67	2.444.049,61	2.317.474,39
Costo 1 nuovo categoria C tecnico dal 17/01/2022 (compresi oneri e irap)	30.264,59	31.580,44	31.580,44
Costo 1 nuovo categoria C amm. dal 01/04/2022 (compresi oneri e irapi)	23.685,33	31.580,44	31.580,44
Costo 1 nuovo categoria C amm. dal 01/04/2022 (compresi oneri e irapi)	23.685,33	31.580,44	31.580,44
Costo 1 nuovo categoria C amm. dal 01/05/2022 (compresi oneri e irapi)	21.053,63	31.580,44	31.580,44
Costo 1 nuovo categoria C amm. dal 01/05/2022 (compresi oneri e irapi)	21.053,63	31.580,44	31.580,44
Costo 1 nuovo dirigente amministrativo dal 01/08/2022 (compresi oneri)	26.802,67	64.326,41	64.326,41
Costo 1 nuovo categoria C amm. dal 08/08/2022 (compresi oneri)	12.652,42	31.580,44	31.580,44
Costo 1 nuovo categoria D tecnico dal 19/10/2022 (compresi oneri e irap)	6.970,66	34.521,36	34.521,36
Costo 1 progress. verticale da B a C amm. dal 30/12/2022 (con oneri e ir	20,96	3.269,25	3.269,25
Costo 1 progress. verticale da B a C amm. dal 30/12/2022 (con oneri e ir	76,42	11.921,15	11.921,15
Costo 1 progress. verticale da C a D amm. dal 01/07/2022 (con oneri)	18,85	2.940,92	2.940,92
Costo 1 nuovo categoria C amm. dal 30/12/2022 (compresi oneri e irapi)	202,44	31.580,44	31.580,44
Costo 1 nuovo categoria D amministrativo dal 30/12/2022 (compresi oneri	221,29	34.521,35	34.521,35
Costo 1 nuovo categoria B amministrativo 69,44%dal 30/12/2022 (compres	126,02	19.659,29	19.659,29
Costo 1 riconversione da p.t. 83,33% a tempo pieno cat. B amm. dal 01/01/2023 (compresi oneri		4.719,48	4.719,48
Costo 1 nuovo dirigente tecnico dal 07/12/2023 (compresi oneri e irap)		4.329,66	64.326,41
Costo 1 ritorno aspettativa categoria D tecnico dal 07/12/2023 (compresi	-	2.323,55	34.521,36
Spesa da rinnovi contrattuali (compresi oneri e irap) personale vacante	- 15.311,69	- 37.455,97	- 44.310,56
TOTALE SPESA PERSONALE VACANTE	151.522,53	366.139,51	451.479,48
TOTALE COSTO A PREVISIONE	2.728.158,20	2.810.189,12	2.768.953,87
SPESA POTENZIALE MASSIMA MEDIA TRIENNIO 2011-2012-2013	3.033.061,80	3.033.061,80	3.033.061,80
SPESA ANF MEDIA TRIENNIO 2011-2012-2013 (da non conteggiare)	- 23.841,32	- 23.841,32	- 23.841,32
SPESA POTENZIAL MASSIMA MEDIA TRIENNIO 2011-2012-2013	3.009.220,48	3.009.220,48	3.009.220,48

Calcolo resti assunzionali 2014-2015-2016-2017-2018 e capacità assunzionali 2019																			
Funzionario Comm. PM**	D3	2018	€ 25.304,83	€ 2.108,74	€ 139,38	€ 59,40	€ 27.612,35	€ 193.969,98	77,84410	€ 2.491,77	€ 30.104,12	€ 7.164,78	€ 793,52	€ 2.558,85	€ 40.621,28	100%	€ 40.621,28		
Istruttore Educatore	C	2018	€ 20.226,59	€ 1.685,55	€ 269,48	€ 52,08	€ 22.233,70	€ 193.969,98	77,84410	€ 2.491,77	€ 24.725,47	€ 5.884,66	€ 638,83	€ -	€ 31.248,96	75%	€ 23.436,72		
Esecutore Amministrativo	B	2018	€ 17.929,93	€ 1.494,16	€ 305,00	€ 44,76	€ 19.773,85	€ 193.969,98	77,84410	€ 2.491,77	€ 22.265,62	€ 5.299,22	€ 568,20	€ 1.892,58	€ 30.025,61	75%	€ 22.519,21		
Istruttore Tecnico	C	2018	€ 20.226,59	€ 1.685,55	€ 269,48	€ 52,08	€ 22.233,70	€ 193.969,98	77,84410	€ 2.491,77	€ 24.725,47	€ 5.884,66	€ 638,83	€ -	€ 31.248,96	75%	€ 23.436,72		
*cessazione personale polizia locale																			
																	facoltà assunzionali cessazioni 2018	€ 110.013,92	
Istruttore Direttivo*	D	2019	€ 22.135,47	€ 1.844,62	€ 108,00	€ 59,40	€ 24.147,49	€ 208.579,23	79,27740	€ 2.631,00	€ 26.778,49	€ 6.373,28	€ 693,74	€ 2.276,17	€ 36.121,68	0%	€ -		
Istruttore Amministrativo	C	2019	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 204,00	€ 52,08	€ 22.295,49	€ 208.579,23	79,27740	€ 2.631,00	€ 24.926,49	€ 5.932,50	€ 640,61	€ 2.118,75	€ 33.618,36	100%	€ 33.618,36		
Istruttore Tecnico	C	2019	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 204,00	€ 52,08	€ 22.295,49	€ 208.579,23	79,27740	€ 2.631,00	€ 24.926,49	€ 5.932,50	€ 640,61	€ 2.118,75	€ 33.618,36	100%	€ 33.618,36		
Istruttore Amministrativo*	C	2019	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 204,00	€ 52,08	€ 22.295,49	€ 208.579,23	79,27740	€ 2.631,00	€ 24.926,49	€ 5.932,50	€ 640,61	€ 2.118,75	€ 33.618,36	0%	€ -		
Esecutore Amministrativo	B	2019	€ 18.034,07	€ 1.502,84	€ 204,00	€ 52,08	€ 19.792,99	€ 208.579,23	79,27740	€ 2.631,00	€ 22.423,99	€ 5.336,91	€ 568,54	€ 1.906,04	€ 30.235,48	100%	€ 30.235,48		
Mobilità Dirigente*	Dirigente	2019	€ 39.979,29	€ 3.331,61	€ 314,73	€ -	€ 43.625,63	€ 27.133,23	1,00000	€ 27.133,23	€ 70.758,86	€ 16.840,61	€ 1.907,62	€ 6.014,50	€ 95.521,59	0%	€ -		
*cessazione per mobilità																	facoltà assunzionali cessazioni 2019	€ 97.472,19	
ASSUNZ. Istrutt. Direttivo*	D	2019	€ 22.135,47	€ 1.844,62	€ 347,24	€ 59,40	€ 24.386,73	€ 208.579,23	79,27740	€ 2.631,00	€ 27.017,73	€ 6.430,22	€ 700,63	€ 2.296,51	€ 36.445,08	0%	€ -		
ASSUNZ. Istrutt. Educatore 65,71%*	C	2019	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 380,45	€ 52,08	€ 22.471,94	€ 208.579,23	79,27740	€ 2.631,00	€ 25.102,94	€ 5.974,50	€ 645,69	€ 2.133,75	€ 33.856,88	0%	€ -		
ASSUNZ. Istrutt. Tecnico*	C	2019	€ 20.344,07	€ 1.695,34	€ 380,45	€ 52,08	€ 22.471,94	€ 208.579,23	79,27740	€ 2.631,00	€ 25.102,94	€ 5.974,50	€ 645,69	€ 2.133,75	€ 33.856,88	0%	€ -		
*assunzione per mobilità																			
																		totale assunzioni 2019	€ -
																		capacità assunzionali 2019	€ 351.201,08
																		resti 2015-2016-2017-2018-2019	€ 351.201,08