



PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025

AGGIORNAMENTO MAGGIO 2023

A - QUADRO NORMATIVO

Premessa

La normativa vigente ed in particolare il principio contabile applicato alla programmazione finanziaria *armonizzata* degli enti locali, di cui all'allegato n.4/1 del D. Lgs. 118/2011, prevede che nel DUP siano inseriti tutti gli ulteriori strumenti di programmazione relativi all'attività istituzionale dell'Ente, tra cui, nell'ambito della presente Sezione Operativa, il Piano triennale dei fabbisogni di personale (di seguito PTFP).

Il PTFP è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica. La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

L'adozione del PTFP trova riferimento in un complesso quadro normativo che nel tempo ha apportato significative modifiche alla disciplina riguardante l'organizzazione degli uffici e della programmazione del personale, introducendo una disciplina vincolistica in materia di spese di personale negli enti locali e di capacità assunzionale, diretta al contenimento delle stesse, che di seguito si riporta sinteticamente:

- l'art.91 del D.Lgs.267/2000 stabilisce che i comuni sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale al fine di programmare la riduzione delle spese di personale;
- l'art.19, comma 8, della legge n.448/2001 (legge finanziaria 2002) stabilisce che, a decorrere dall'anno 2002, gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio della riduzione complessiva della spesa, di cui all'art.39 della legge 449/97 e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 1, comma 762, della L. n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), prevede che dal 2016 tutte le norme finalizzate al contenimento della spesa di personale, che fanno riferimento al patto di stabilità interno, si intendono riferite ai nuovi obiettivi di finanza pubblica del "pareggio di bilancio";

- l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il *Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale*, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

- il Decreto 8.05.2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, definisce le "*linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*" volte ad orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, secondo le previsioni degli artt. 6 e 6-ter del D.Lgs. 165/2001, come novellati dall'art.4 del D.Lgs. 75/2017.

L'attuazione di una politica di gestione del personale direttamente funzionale alla imprescindibile salvaguardia del corretto svolgimento delle funzioni istituzionali e dei correlati livelli di prestazione dei servizi alla cittadinanza costituisce obiettivo strategico dell'Ente fin dall'inizio del mandato amministrativo, pur trovandosi ad operare in un contesto di crescente incertezza e di continuo cambiamento del quadro normativo.

In fase di programmazione del fabbisogno di personale si concretizza pertanto la necessità di coniugare l'obbligo, previsto dalla norma, di contenimento della spesa di personale, con la disponibilità di una dotazione di risorse e competenze in grado di svolgere le attività e le funzioni istituzionali e di perseguire i progetti e programmi prioritari, mediante i seguenti strumenti e presupposti di macro-organizzazione.

1. Gli adempimenti preliminari per le assunzioni di personale

La possibilità dell'Ente di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, costituente attuazione del PTFP, è a sua volta subordinata al seguente quadro normativo vincolistico:

- Approvazione della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, in sede di Piano integrato di attività e organizzazione – PIAO, di cui all'art.6 del D.L. n.80/2021);
- rideterminazione della dotazione organica e verifica delle eccedenze (art. 6, comma 6 ed art.33 del D.Lgs. 165/2001);
- adozione del piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.Lgs. 198/2006 e art. 6, comma 6, D.Lgs. 165/2001);
- adozione del Piano della Performance (art. 10, comma 5, del D.Lgs. 150/2009);
- rispetto della riduzione progressiva delle spese di personale (art. 1, commi 557 e ss. Legge 296/2006);
- rispetto dei vincoli del pareggio di bilancio nell'anno precedente (combinato disposto dell'art.9 della Legge 243/2012 ed art. 1, comma 707 e ss. Legge 208/2015);
- rispetto degli obblighi previsti dagli art. 27 del DL 66/2014, in materia di certificazione del credito;
- rispetto dei termini previsti dall'art.9 comma 1-quinquies DL 113/2016 (divieto di assunzione fino alla mancata approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché fino all'invio nei termini di legge dalla loro approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche)

2. Capacità assunzionale

Il Decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, recante “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*” (pubblicato in Gazzetta ufficiale del 27.04.2020), attuativo dell’art.33, comma 2 del DL 34/2019 (così detto *Decreto Crescita*) disciplina un nuovo metodo di calcolo degli spazi assunzionali per i Comuni.

Il decreto ministeriale delinea pertanto un solco normativo tra la previgente disciplina, nata nel 2010, e la nuova a valere dall’entrata in vigore dello stesso, come di seguito riportato.

2.1 Disposizioni normative in materia di capacità assunzionale vigenti ante dm 17.03.2020

A valere dal 2010 per effetto del DL 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla Legge 122/2010 è stato introdotto un regime assunzionale vincolato che prevede, nello specifico, che gli Enti Locali, subordinatamente alla verifica del rispetto dei parametri di virtuosità, possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una percentuale predefinita della spesa corrispondente alle cessazioni dell’anno precedente. Tale percentuale, fissata inizialmente al 20% della spesa per cessazioni dell’anno recedente, è stata oggetto di revisioni ad opera di diversi interventi normativi.

Si riporta di seguito l’evoluzione normativa in materia di capacità assunzionale e limiti al turnover, vevoli per il **personale di qualifica non dirigenziale**:

Anno	% DI SPESA CORRISPONDENTE A CESSAZIONI ANNO PRECEDENTE	NORMATIVA DI RIFERIMENTO
2011	20% spesa cessazioni anno 2010	DL 78/2010
2012	20% spesa cessazioni anno 2011	DL 78/2010
2013	40% spesa cessazioni anno 2012	DL 78/2010
2014	60% spesa cessazioni anno 2013	art.3, comma 5 DL 90/2014
2015	60% spesa cessazioni anno 2014	art.3, comma 5 DL 90/2014 La legge n.90/2015 (legge di stabilità 2015) ha previsto che per gli anni 2015-2016 gli enti locali destinino le risorse per le assunzioni a tempo indeterminato, nelle percentuali stabilite dalla normativa vigente, al riassorbimento del personale provinciale, in seguito al processo di ricollocazione del personale provinciale in seguito al riordino delle funzioni di tali enti, determinando il blocco delle assunzioni negli enti locali.
2016	25% spesa cessazioni anno 2015 di personale di qualifica non dirigenziale	art. 1, comma 228, L 208/2015 (legge stabilità 2016) La legge n.90/2015 (legge di stabilità 2015) ha previsto che per gli anni 2015-2016 gli enti locali destinino le risorse per le assunzioni a tempo indeterminato, nelle percentuali stabilite dalla normativa vigente, al riassorbimento del personale provinciale, in seguito al processo di ricollocazione del personale provinciale in seguito al riordino delle funzioni di tali enti; con nota prot.37870 del 18.07.2016 il D.F.P. prevede per gli enti locali di cui alla Regione Emilia-Romagna, il ripristino delle ordinarie facoltà di assunzione di personale previste dalla normativa vigente, riferite alle annualità

		2015 e 2016 ed alle annualità anteriori al 2015, stante l'assenza o l'esiguo numero di personale in sovrannumero degli enti di area vasta di tale ambito territoriale.
2017	25% spesa cessazioni anno 2016 di personale di qualifica non dirigenziale	La percentuale di turn-over è innalzata dal 25% al 75% qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (art. 1, comma 228, L 208/2015 (legge di stabilità 2016, come modificato dal DL 50/2017)
2018	25% spesa cessazioni anno 2017 di personale di qualifica non dirigenziale	La percentuale di turn-over è innalzata dal 25% al 75% qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (art. 1, comma 228, L 208/2015, come modificato dal DL 50/2017) Un ulteriore innalzamento della percentuale al 90% opera dal 2018 nel caso in cui ricorrano le condizioni di cui all'art.1, comma 479 let. D) delle legge 232/2016, come modificato dal DL 50/2017)
2019	100% delle cessazioni 2018 + resti di capacità assunzionale triennio precedente 2019, ovvero 2016-2018	Art. 3, comma 5, DL 90/2014
2020	100% delle cessazioni 2019 + resti di capacità assunzionale triennio precedente 2020, ovvero 2017-2019	Art. 3, comma 5, DL 90/2014
2021	100% delle cessazioni 2020 + resti di capacità assunzionale triennio precedente 2021, ovvero 2018-2020	Art. 3, comma 5, DL 90/2014

L'art.3, comma 5 del D.L. 90/2014, come modificato dall'art.4, comma 3 del DL 78/2015, prevedeva che a decorrere dall'anno 2014 è consentito il **cumulo delle risorse** destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile ed altresì l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente.

La magistratura contabile già dal 2015 (rif. C.C. Sez. Autonomie n.26/2015 e successive pronunce Sezioni regionali), afferma che gli enti locali possono assumere a tempo indeterminato utilizzando la capacità assunzionale del 2014 derivante dalle cessazioni del triennio precedente 2011-2013 in deroga alle procedure di riassorbimento del personale provinciale di cui all'art.1 comma 424 della legge 190/2014; con successiva pronuncia n.28/2015 la C.C. Sez. Autonomie ha previsto che il riferimento al "triennio precedente" sia da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti a ritroso, rispetto all'anno in cui si intenda effettuare le assunzioni. La pronuncia introduce la regola del budget annuale "**cumulato**" con i "**resti**" derivanti dal triennio precedente: per gli enti non sottoposti al patto di stabilità interno, la magistratura contabile ha nel tempo affermato e consolidato il principio secondo il quale nel novero delle cessazioni intervenute nell'anno precedente, debbano includersi "tutte le vacanze complessivamente verificatesi dall'entrata in vigore della norma limitatrice, non ancora coperte alla data di riferimento" (cfr. Sez. Riunite in Sede di Controllo 52/2010); tale orientamento è stato nel tempo esteso anche agli enti soggetti al patto di stabilità; ne deriva pertanto che nell'interpretazione fornita dalla Sezioni Riunite e confermata nel tempo dalle varie pronunce susseguitesesi da parte delle varie sezioni regionali, nel calcolo delle

cessazioni intervenute nell'anno precedente possono essere considerate anche quelle "intervenute successivamente all'entrata in vigore della norma, anche in precedenti esercizi, rifluenti nell'anno precedente a quello nel quale si intende effettuare l'assunzione".

Nell'anno 2019 il suddetto quadro normativo in materia vincoli e calcolo delle capacità assunzionali è stato oggetto di significative modifiche recate dal D.L. 4/2019 (c.d. decreto quota cento) convertito in Legge n.26 del 28.03.2019; ovvero:

- a) **revisione disciplina dei resti di capacità assunzionale**: l'art. 14-bis comma 1, let.a), che modifica l'art.3, comma 5 del DL 90/2014, prevedendo la possibilità di cumulo di risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni (in luogo di un periodo precedentemente previsto in misura di tre anni).
- b) **possibile programmazione turnover medesimo anno di avvenuta cessazione**: l'art. 14-bis comma 1, let.b), che integra l'art.3 del DL 90/2014, prevedendo il comma 5-sexies, ove previsto che <<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 turn-over>>

Alla luce di quanto sopra i limiti alla capacità assunzionale, a valere dall'anno 2019, sono stati così rideterminati:

Anno	% DI SPESA CORRISPONDENTE A CESSAZIONI ANNO PRECEDENTE	NORMATIVA DI RIFERIMENTO
2019	100% delle cessazioni avvenute nel 2018 e delle cessazioni programmate nella medesima annualità + resti di capacità assunzionale quinquennio precedente 2019, ovvero 2014-2018	Art. 3, comma 5, DL 90/2014 come modificato da art. 14-bis D.L. 4/2019 conv. in Legge 26/2019: introduce nel computo delle facoltà di assunzione di ogni anno, per il triennio 2019-2021, anche le cessazioni programmate nella medesima annualità e la possibilità di utilizzo dei resti di facoltà ass.li dei 5 (anziché dei soli 3) anni precedenti, fermo restando che le cessazioni computabili sono solo quelle che producono il relativo turn-over (escluse ad es. le cessazioni per mobilità).
2020	100% delle cessazioni avvenute nel 2019 e delle cessazioni programmate nella medesima annualità + resti di capacità assunzionale quinquennio precedente 2020, ovvero 2015-2019	Art. 3, comma 5, DL 90/2014 come modificato da art. 14-bis D.L. 4/2019 conv. in Legge 26/2019: introduce nel computo delle facoltà di assunzione di ogni anno, per il triennio 2019-2021, anche le cessazioni programmate nella medesima annualità e la possibilità di utilizzo dei resti di facoltà ass.li dei 5 (anziché dei soli 3) anni precedenti, fermo restando che le cessazioni computabili sono solo quelle che producono il relativo turn-over.
2021	100% delle cessazioni avvenute nel 2020 e delle cessazioni programmate nella medesima annualità + resti di capacità assunzionale quinquennio precedente 2021, ovvero 2016-2020	Art. 3, comma 5, DL 90/2014 come modificato da art. 14-bis D.L. 4/2019 conv. in Legge 26/2019: introduce nel computo delle facoltà di assunzione di ogni anno, per il triennio 2019-2021, anche le cessazioni programmate nella medesima annualità e la possibilità di utilizzo dei resti di facoltà ass.li dei 5 (anziché dei soli 3) anni precedenti, fermo restando che le cessazioni computabili sono solo quelle che producono il relativo turn-over.

Di seguito la disciplina in materia di capacità assunzionale per il **personale dirigenziale**

Con riferimento alla capacità assunzionale del personale di qualifica dirigenziale si ricordano di seguito due recenti interventi normativi:

- a) la Legge di Stabilità 2016 ha introdotto, per il triennio 2016-2018, percentuali di turn-over differenziate per personale dirigenziale e non dirigenziale;
- b) l'art. 25, comma 4 del D.Lgs.75/2017 ha abrogato l'art.1, comma 219 della legge di 208/2015 (ove si prevedeva, nelle more dell'adozione dei decreti attuativi della legge 124/2015, di riforma della dirigenza pubblica, l'indisponibilità dei posti di qualifica dirigenziale vacanti alla data del 15 ottobre 2015), ripristinando pertanto le relative capacità assunzionali, fissate dall'art. 3, comma 5, DL 90/2014 (in misura pari al 100%).

Alla luce di quanto sopra i limiti alla capacità assunzionale valevoli per il personale di qualifica dirigenziale, a decorrere dall'anno 2019, sono così rideterminati:

2019	100% delle cessazioni avvenute nel 2018 e delle cessazioni programmate nella medesima annualità + resti di capacità assunzionale quinquennio precedente 2019, ovvero 2014-2018	Art. 3, comma 5, DL 90/2014 come modificato da art. 14-bis D.L. 4/2019 conv. in Legge 26/2019: introduce nel computo delle facoltà di assunzione di ogni anno, per il triennio 2019-2021, anche le cessazioni programmate nella medesima annualità e la possibilità di utilizzo dei resti di facoltà ass.li dei 5 (anziché dei soli 3) anni precedenti, fermo restando che le cessazioni computabili sono solo quelle che producono il relativo turn-over (escluse ad es. le cessazioni per mobilità).
2020	100% delle cessazioni avvenute nel 2018 e delle cessazioni programmate nella medesima annualità + resti di capacità assunzionale quinquennio precedente 2019, ovvero 2015-2019	Art. 3, comma 5, DL 90/2014 come modificato da art. 14-bis D.L. 4/2019 conv. in Legge 26/2019: introduce nel computo delle facoltà di assunzione di ogni anno, per il triennio 2019-2021, anche le cessazioni programmate nella medesima annualità e la possibilità di utilizzo dei resti di facoltà ass.li dei 5 (anziché dei soli 3) anni precedenti, fermo restando che le cessazioni computabili sono solo quelle che producono il relativo turn-over.
2021	100% delle cessazioni avvenute nel 2018 e delle cessazioni programmate nella medesima annualità + resti di capacità assunzionale quinquennio precedente 2019, ovvero 2016-2020	Art. 3, comma 5, DL 90/2014 come modificato da art. 14-bis D.L. 4/2019 conv. in Legge 26/2019: introduce nel computo delle facoltà di assunzione di ogni anno, per il triennio 2019-2021, anche le cessazioni programmate nella medesima annualità e la possibilità di utilizzo dei resti di facoltà ass.li dei 5 (anziché dei soli 3) anni precedenti, fermo restando che le cessazioni computabili sono solo quelle che producono il relativo turn-over.

Nel novero delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nell'anno precedente non sono ricomprese quelle derivanti da trasferimenti per **mobilità**, ai sensi dell'art.30 del D.lgs.165/2001, in ragione del principio di neutralità finanziaria della mobilità stessa, affermato dai consolidati orientamenti della magistratura contabile. Infatti per consolidato indirizzo interpretativo della Corte dei Conti, le acquisizioni/cessioni di personale realizzate tramite l'istituto della mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. 165/2001, tra enti sottoposti a vincoli assunzionali (ai sensi dell'art. 1, comma 47, della Legge 311/2004), non incidono sul budget assunzionale a disposizione degli enti, in quanto le relative cessazioni non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni (cfr. per tutte Sezione Lombardia deliberazioni n.85/2015/PAR, n. 539/2013/PAR, n. 90/2013/PAR, n. 304/2012/PAR, n. 69/2012/PAR, n. 51/2012/PAR, Sezione Campania deliberazione n. 11/2014/PAR, deliberazione Sezioni Riunite n. 59/CONTR/2010). Tale orientamento risulta, inoltre, confermato a livello normativo con particolare riferimento all'art. 1, comma 47, della Legge 311/2004, ove previsto che «In vigenza di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartmentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di

limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente>>.

In tale contesto si richiama inoltre la disciplina della **mobilità compensativa** (c.d. interscambio) l'art. 7 del D.p.c.m. n. 325 del 5.8.1988 che prevede che <<è consentita in ogni momento ... la mobilità dei singoli dipendenti presso la stessa od altre amministrazioni, anche di diverso comparto, nei casi di domanda congiunta di compensazione con altri dipendenti di corrispondente profilo professionale, previo nulla osta dell'amministrazione di appartenenza e di quella di destinazione>>; la suddetta disciplina risulta coerente con le vigenti disposizioni normative in materia di mobilità; il Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato con nota prot. n. 0053596 del 20.6.2010 ha inoltre precisato, tra l'altro, che l'attivazione della mobilità volontaria per compensazione, attraverso lo "scambio" tra enti di due dipendenti, è compatibile con la vigente normativa; la stessa magistratura contabile (tra le altre Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per il Veneto, con delibera n. 227/2010), ha precisato che gli adempimenti di cui all'art. 30 del D.Lgs. 165/2001, relativi alla mobilità per il passaggio diretto di personale tra amministrazioni, devono essere espletati qualora non si intenda procedere alla mobilità compensativa, confermando la compatibilità della mobilità compensativa (interscambio) rispetto alle vigenti normative.

Si ricorda da ultimo l'art.3, comma 8 della legge n.56 del 19.06.2019 (c.d. legge concretezza), che recita <<(…) *al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, **nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001***>>.

2.2 Disposizioni normative in materia di capacità assunzionale vigenti post dm 17.03.2020 a decorrere dal 20.04.2020

QUADRO NORMATIVO

Il nuovo quadro normativo di riferimento in materia di facoltà assunzionali nei Comuni è riconducibile ai seguenti interventi:

1) **l'art. 33 del DL 34/2019** (c.d. decreto crescita), come modificato dall'art.1 comma 853 della legge n.160/2019 (legge di bilancio 2020) prevede "*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*".

2) il **DM 17.03. 2020** della Presidenza del Consiglio dei Ministri -Dipartimento della Funzione Pubblica, recante "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*" (pubblicato in Gazzetta ufficiale del 27.04.2020) con il quale viene data attuazione alla suddetta norma.

Il DM a decorrere dal 20.04.2020, disciplina i seguenti ambiti:

- specificazione degli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- individuazione dei valori-soglia per fascia demografica del suddetto rapporto, distinguendo tra valore-soglia più basso (Tab.1) e valore-soglia più alto (Tab.3).

3) la **circolare esplicativa** del 13.05.2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, pubblicata in Gazzetta Ufficiale in data 11.09.2020 con cui il Ministero per la p.a., di concerto con il Ministero dell'economia e delle Finanze e il Ministero dell'Interno, che tre le altre, chiarisce:

- con riferimento al solo anno 2020 sono fatte salve le procedure assunzionali avviate prima del 20 aprile 2020, a patto che, siano state effettuate le comunicazioni obbligatorie ai sensi dell'art. 34 bis del d.lgs. 165/2001 e siano state operate le relative prenotazioni nelle scritture contabili (principio contabile 5.1 di cui al par. 1 dell'allegato 4.2 del d.lgs. 118/2011);
- la maggior spesa di personale rispetto ai valori soglia, definiti dal D.M. 17.03.2020, derivante dalle procedure assunzionali avviate prima del 20.04.2020, è consentita solo per l'anno 2020. A decorrere dal 2021, i Comuni che sulla base dei dati 2020 si collocano, anche a seguito della maggiore spesa, fra le due soglie minime e massime individuate dal predetto decreto attuativo, assumono, come parametro soglia a cui fare riferimento nell'anno successivo, il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti registrato nel 2020 calcolato senza tener conto della predetta maggiore spesa del 2020.
- le entrate correnti da considerare ai fini del calcolo delle capacità assunzionali sono quelle riportate negli aggregati BDAP accertamenti relativi ai Titoli I, II e III:01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti;

4) la **magistratura contabile** interviene con diverse pronunce in merito ad alcune risposte a quesiti e richieste di chiarimento da parte degli enti; ovvero, tra le altre:

- deliberazione 55/2020 della Corte dei Conti Sezione Regionale Emilia-Romagna, ove chiarito che per "*ultimo rendiconto della gestione approvato*" debba intendersi il primo rendiconto utile approvato in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale per l'esercizio 2020. Pertanto, con riferimento alle assunzioni 2020, ove l'Ente abbia approvato il rendiconto 2019, quest'ultimo rappresenta il documento contabile cui attingere il dato del rapporto fra entrate correnti e spesa del personale;
- la medesima deliberazione 55/2020, rispondendo ad un comune in merito alle risultanze della verifica del nuovo rapporto finanziario, richiama l'attenzione alle tre categorie in cui posso trovarsi i Comuni, stabilendo "*i Comuni che si collocano al di sotto del valore-soglia medio possono incrementare nel tempo le assunzioni mantenendosi comunque entro il limite del valore soglia medio; i Comuni che presentano un rapporto entrate correnti/spesa di personale sbilanciato a sfavore delle prime - superando il valore soglia superiore (cd. valore soglia di rientro della maggiore spesa) - devono mettere in atto misure di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nel 2025 del valore soglia superiore; i Comuni mediani come quello istante, che presentano un rapporto entrate correnti/spesa di personale compreso fra il valore soglia medio e il valore soglia superiore (o "valore soglia di rientro della maggiore spesa"), secondo la nuova normativa devono mantenere sotto controllo e quindi costante detto rapporto, non potendolo incrementare rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato*";

- delibera 111/2020 Corte dei Conti – Sezione Campania, ove si prevede che il Fondo Crediti di dubbia esigibilità (FCDE) vada rappresentato, come determinato in sede di assestamento di bilancio;

ELEMENTI DI CALCOLO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE - DM 17.03.2020

Per quanto concerne la determinazione della facoltà assunzionale, secondo il DM 17.03.2020, seguenti criteri di calcolo:

1. rapporto spesa di personale / entrate correnti, dato da:

numeratore: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del D.Lgs. 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.

Di seguito si riporta il prospetto di dettaglio di determinazione del nuovo aggregato di spesa di personale, in correlazione a quello previsto ai sensi dell'art.1, comma 557 della legge 296/2005

Art.1 comma 557 e 557-bis legge 296/2006	Art.2, comma 1 DM 17.03.2020
Retribuzioni lorde, inclusive del trattamento accessorio, per il personale a tempo indeterminato e a tempo determinato	Spesa per il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato
Spese per co.co.co., somministrazione, altre forme di lavoro flessibile, convenzioni, LSU, contratti formazione lavoro	Spesa per co.co.co., spese per somministrazione
Spese per incarichi art. 110 Tuel	Spese per incarichi art. 110 Tuel
Spese sostenute 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 (Asp e Unione)	Spese sostenute 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 (Asp e Unione)
Oneri riflessi	Oneri riflessi
IRAP	//
Esclusioni: oneri per rinnovi contrattuali, ecc..	//

denominatore: 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 (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

La circolare esplicativa del 13.05.2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, pubblicata in Gazzetta Ufficiale in data 11.09.2020 chiarisce che FCDE da prendere a riferimento come base di calcolo per la determinazione delle nuove capacità assunzionali sia quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso.

2. valori soglia del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti

Classe demografica	Valore soglia più basso (tab. 1)	Valore soglia più alto (tab. 3)
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	29,5%	33,5%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,6%	32,6%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,6%	31,6%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,2%	31,2%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	26,9%	30,9%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,0%	31,0%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,6%	31,6%
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	28,8%	32,8%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	25,3%	29,3%

3. percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, rappresentati nella Tabella 2 (per i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia più basso della Tab. 1):

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	23%	29%	33%	34%	35%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	23%	29%	33%	34%	35%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	20%	25%	28%	29%	30%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	19%	24%	26%	27%	28%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	17%	21%	24%	25%	26%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	9%	16%	19%	21%	22%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	7%	12%	14%	15%	16%
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	3%	6%	8%	9%	10%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	1,5%	3%	4%	4,5%	5%

I valori percentuali riportati nella Tabella 2 rappresentano un incremento rispetto alla base spese di personale, la cui percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti. Resta fermo il fatto che l'applicazione delle suddetto percentuali di incremento non deve determinare il superamento del valore soglia minimo di cui alla Tab. 1.

POSIZIONAMENTO DEI COMUNI RISPETTO AL DM 17.03.2020

comuni che si collocano al di sotto del valore-soglia più basso (Tab.1 DM 17.03.2020)	A decorrere dal 20 aprile 2020, possibile incremento della spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel rispetto dei seguenti vincoli: a) potendo applicare i valori limite annuali di incremento della spesa di personale di cui alla Tab. 2; b) potendo utilizzare i c.d. resti assunzionali degli ultimi 5 anni anche in deroga ai valori limite annuali di incremento della spesa di personale di cui alla Tab. 2; c) quanto sopra [in base ai punti a) e b)], sempre fermo restando il limite dato dalla spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 ed altresì fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. Nel rispetto dei suddetti presupposti, la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater, della legge 296/2006.
comuni ricompresi fra il valore-soglia più basso (Tab.1 DM 17.03.2020) e valore-soglia più alto (Tab.3 DM 17.03.2020)	Possibile incremento del valore del rapporto nel limite di quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.
comuni che si collocano al di sopra del valore-soglia più alto (Tab.3 DM 17.03.2020)	I Comuni 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%. A decorrere dal 2025, applicazione di un turn over pari al 30%, fino al conseguimento del valore soglia di cui alla Tabella 3.

Ne consegue come la nuova disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, preveda il superamento delle previgenti regole fondate sul turnover (cessazioni anno precedente più resti di capacità assunzionale dell'ultimo quinquennio), basandosi su criteri di sostenibilità finanziaria della spesa di personale (in tal senso si veda il recente pronunciamento della Corte dei Conti Sezione Regionale Emilia-Romagna n. 32/2020)

MOBILITA'

L'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, come convertito in legge 58/2019 e ss.mm.ii., prefigura, unitamente al decreto ministeriale del 17 marzo 2020, come più volte ribadito, un nuovo sistema fondato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale e, pertanto, il mutamento del quadro normativo implica dei riflessi assunzionali anche sull'istituto della *mobilità esterna*.

L'ultima parte della circolare esplicativa interministeriale 13.05.2020, in ordine agli effetti della nuova disciplina in materia di mobilità espressamente prevede: *“La definizione delle facoltà assunzionali ancorate alla sostenibilità finanziaria implica una necessaria lettura orientata della norma recata dall'art. 14, comma 7, del DL n. 95/2012 (...). Si tratta di una disposizione che è riconducibile alla regolamentazione delle facoltà assunzionali basata sul turnover, con la conseguenza che la stessa deve ritenersi non operante per i comuni che siano pienamente assoggettati alla vigenza della disciplina fondata sulla sostenibilità finanziaria. Conseguentemente le amministrazioni di altri comparti, nonché province e città metropolitane, che acquisiranno personale in mobilità da comuni assoggettati alla neo introdotta normativa non potranno più considerare l'assunzione neutrale ai fini della finanza pubblica, ma dovranno effettuarla a valere*

sulle proprie facoltà assunzionali". Quanto precede al fine di assicurare la neutralità della procedura di mobilità a livello di finanza pubblica complessiva. In termini operativi, sarà necessario che – nell'ambito dei procedimenti di mobilità extra compartimentali e nella programmazione triennale del fabbisogno di personale – si dia espressamente conto di tale circostanza. Viceversa, la norma continua a essere operante per gli enti che – secondo le modalità precedentemente indicate – continuano ad applicare transitoriamente la previgente normativa";

Ne consegue che per i comuni pienamente assoggettati alla vigenza della nuova disciplina, la mobilità diverrebbe esattamente equivalente, in termini assunzionali, a qualsiasi altra forma di reclutamento a tempo indeterminato; pertanto: per i comuni che assumono attraverso l'istituto della mobilità, pertanto, l'assunzione consumerebbe "spazi assunzionali", secondo il nuovo DM esattamente come un reclutamento da concorso; analogamente per i comuni concedenti una mobilità in uscita, in sostanza non vi sarebbero modifiche, tranne il riflesso, all'interno delle nuove regole, che questa scelta, genererebbe una minore spesa conseguente all'uscita per mobilità, quindi una diminuzione della spesa di personale in corso d'anno (in tal senso deliberazione Corte dei Conti Sez. Emilia-Romagna 32/2020, Sez. Lombardia 74/2020; Sez. Toscana 61/2020; Sez. Umbria 110/2020).

Da ultimo, l'istituto della mobilità vede importanti innovazioni per effetto della nuova stesura dell'art.30, comma 1 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dal DL 80/2021, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 e, successivamente, così modificato dall' art. 12, comma 1, lett. b), D.L. 21 ottobre 2021, n. 146, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 dicembre 2021, n. 215. con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, con particolare riferimento al superamento dell'impianto autorizzatori da parte delle Amministrazioni cedenti il contratto di lavoro del dipendente interessato al trasferimento; il testo normativo recita infatti <<1. *Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento. E' richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza nel caso in cui si tratti di posizioni dichiarate motivatamente infungibili dall'amministrazione cedente o di personale assunto da meno di tre anni o qualora la mobilità determini una carenza di organico superiore al 20 per cento nella qualifica corrispondente a quella del richiedente. E' fatta salva la possibilità di differire, per motivate esigenze organizzative, il passaggio diretto del dipendente fino ad un massimo di sessanta giorni dalla ricezione dell'istanza di passaggio diretto ad altra amministrazione. Le disposizioni di cui ai periodi secondo e terzo non si applicano al personale delle aziende e degli enti del servizio sanitario nazionale e degli enti locali con un numero di dipendenti a tempo indeterminato non superiore a 100, per i quali è comunque richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza. Al personale della scuola continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti in materia. Le amministrazioni, fissando preventivamente i requisiti e le competenze professionali richieste, pubblicano sul proprio sito istituzionale, per un periodo pari almeno a trenta giorni, un bando in cui sono indicati i posti che intendono ricoprire attraverso passaggio diretto di personale di altre amministrazioni, con indicazione dei requisiti da possedere. In via sperimentale e fino all'introduzione di nuove procedure per la determinazione dei fabbisogni standard di personale delle amministrazioni pubbliche, per il trasferimento tra le sedi centrali di differenti ministeri, agenzie ed enti pubblici non economici nazionali non è richiesto l'assenso dell'amministrazione di appartenenza, la quale dispone il trasferimento entro due mesi dalla richiesta dell'amministrazione di destinazione, fatti salvi i termini per il preavviso e a condizione che l'amministrazione di destinazione abbia una*

percentuale di posti vacanti superiore all'amministrazione di appartenenza. Per agevolare le procedure di mobilità la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica istituisce un portale finalizzato all'incontro tra la domanda e l'offerta di mobilità. 1.1. Per gli enti locali con un numero di dipendenti compreso tra 101 e 250, la percentuale di cui al comma 1 è stabilita al 5 per cento; per gli enti locali con un numero di dipendenti non superiore a 500, la predetta percentuale è fissata al 10 per cento. La percentuale di cui al comma 1 è da considerare all'esito della mobilità e riferita alla dotazione organica dell'ente>>

MOBILITA' COMPENSATIVA (c.d. interscambio)

L'art. 7 del D.p.c.m. n. 325 del 5.8.1988 prevede che <<è consentita in ogni momento ... la mobilità dei singoli dipendenti presso la stessa od altre amministrazioni, anche di diverso comparto, nei casi di domanda congiunta di compensazione con altri dipendenti di corrispondente profilo professionale, previo nulla osta dell'amministrazione di appartenenza e di quella di destinazione>>; la suddetta disciplina risulta coerente con le vigenti disposizioni normative in materia di mobilità; il Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato con nota prot. n. 0053596 del 20.6.2010 ha inoltre precisato, tra l'altro, che l'attivazione della mobilità volontaria per compensazione, attraverso lo "scambio" tra enti di due dipendenti, è compatibile con la vigente normativa; la stessa magistratura contabile (tra le altre Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per il Veneto, con delibera n. 227/2010), ha precisato che gli adempimenti di cui all'art. 30 del D.Lgs. 165/2001, relativi alla mobilità per il passaggio diretto di personale tra amministrazioni, devono essere espletati qualora non si intenda procedere alla mobilità compensativa, confermando la compatibilità della mobilità compensativa (interscambio) rispetto alle vigenti normative.

ASSUNZIONI SENZA IL PREVIO SVOLGIMENTO DELLE PROCEDURE DI MOBILITÀ

L'art.3, comma 8 della legge n.56 del 19.06.2019 (c.d. legge concretezza), che recita <<(…) *Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001>>.*

ASSUNZIONI PART TIME

In merito alla fattispecie relativa alla trasformazione di rapporti di lavoro da **part-time** a tempo pieno, la magistratura contabile (per tutte deliberazione n. 51/2012 della Corte dei Conti della Lombardia), distingue tra due distinte situazioni:

- nel caso di personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale la trasformazione può avvenire nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni ed è considerata nuova assunzione;
- nel caso di personale originariamente assunto a tempo pieno, che successivamente ha chiesto la riduzione d'orario, la trasformazione che rispande il rapporto a tempo pieno non è assimilabile a nuova assunzione.

CATEGORIE PROTETTE

Con riferimento agli obblighi assunzionali delle categorie protette di cui alla Legge n. 68/99 si prevede che l'Ente sia tenuto alla copertura della quota d'obbligo, relativamente ai soggetti disabili, di cui alla legge in parola, in deroga ai vigenti limiti assunzionali, come previsto dall'art. 7, comma 6, del D.L. n. 101/2013, convertito in L. n. 125/2013 e dal consolidato principio della magistratura contabile ai fini della verifica dei limiti di cui all'art-1 comma 557 della legge 296/2006; tali assunzioni non rientrano pertanto tra le quote assunzionali, né nel calcolo del contenimento della spesa di personale.

PROCEDURE DI RECLUTAMENTO

Si riportano di seguito le principali disposizioni normative in materia di reclutamento:

- Art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001, di disciplina delle preventive procedure di mobilità, finalizzate all'assunzione a tempo indeterminato, obbligatorie prima dell'indizione di concorsi pubblici;
- Art. 30 del D.Lgs. 165/2001, di disciplina delle preventive procedure di mobilità, finalizzate all'assunzione a tempo indeterminato, rispetto alle quali le norme, la giurisprudenza e gli interventi della magistratura contabile hanno nel tempo affermato i principi di obbligatorietà, prima dell'indizione di concorsi pubblici (fatta salva la possibile deroga, di cui all'art.3, comma 8 della legge n.56 del 19.06.2019);
- Art. 35 del D.Lgs. 165/2001 contenente la disciplina delle procedure di reclutamento ordinario a tempo indeterminato, nonché le procedure di reclutamento speciale;
- Art. 91, comma 4 del D.Lgs. 267/2000 ove prevista la disciplina generale in materia di efficacia delle graduatorie concorsuali degli enti locali. Si precisa che ai sensi dell'art. 35 comma 5-ter del D.Lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 1 comma 149 della Legge n. 160 del 27.12.2019 (Legge di Bilancio 2020) le graduatorie rimangono vigenti per un termine di due anni, decorrente dalla data di approvazione delle stesse
- Art. 36 del D.Lgs.165/2001, volto a disciplinare il ricorso al lavoro flessibile nelle PP.AA.; in tale ambito si richiama il sopra citato DL 101/2013 e le disposizioni ministeriali (in particolare la circolare del DFP n.5/2013), in materia di utilizzo graduatorie vigenti per assunzioni a tempo determinato attingendo a graduatorie di concorsi pubblici a tempo indeterminato;
- D.P.R. 09.05.1994 n. 487 e ss.mm.ii. in materia di svolgimento di selezioni pubbliche;
- Legge 28.02.1987 n. 56 e D.P.C.M. 27.12.1988 in materia di reclutamento per profili cui si acceda con la sola scuola dell'obbligo;
- D.Lgs. n.75/2017 di modifica di diversi articoli del sopra richiamato D.Lgs. 165/2001 e le Linee guida sulle procedure concorsuali emanate con direttiva n.3 del 24.04.2018 dal Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- D.L. n.148 del 16.10.2017, convertito con modificazioni in Legge n. 172 del 4.12.2017, in materia di riserve nelle selezioni a favore dei titolari di contratti di lavoro flessibile ex art.3-bis del D.L. 95/2012 convertito in Legge 135/2012;
- Art.52, comma 1-bis D.Lgs. 165/2001 e disciplina CCNL in materia di *progressioni fra aree*;
- Art. 3-bis del D.L.80/2021, convertito in legge con modificazioni, dall'art.1, comma 1 L.113 del 6.08.2021, in materia di *selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei* all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione degli enti locali;

- Artt. 90, 91 e 110 del D.Lgs. 267/2000, regolanti gli incarichi a contratto;

GRADUATORIE

La possibilità degli enti locali di utilizzare, mediante scorrimento graduatorie concorsuali nel tempo ha visto il susseguirsi di diversi interventi normativi, come di seguito sinteticamente riportato:

- nel tempo l'intervento del legislatore, con riferimento alle pubbliche amministrazioni soggette a limitazioni delle assunzioni, ha esteso l'efficacia delle graduatorie approvate successivamente al 30.09.2003, fino al 31.12.2018 (da ultimo art.1, c. 1148, let. a) della legge 205/2017);

a) il DL 90/2014 estende agli enti locali, come norma di principio, la disposizione per le amministrazioni statali contenuta nell'art.4, c.3 del DL 101/2013 convertito in Legge n.125/2013, prevedendo come condizione per poter procedere all'indizione di concorsi pubblici, l'assenza di vincitori di concorso non ancora chiamati in servizio e l'assenza di idonei collocati nelle proprie graduatorie vigenti ed approvate a partire dall'1.01.2007;

b) la Legge di stabilità 2019, n.145 del 30.12.2018, ha previsto:

- l'art.1, con la disciplina di cui ai commi 360-366, in materia di procedure concorsuali, utilizzo e validità delle graduatorie concorsuali, ha inteso ripristinare gradualmente la durata triennale della validità delle graduatorie di concorsi pubblici di accesso al pubblico impiego; pertanto da ultimo le graduatorie, approvate nell'anno 2018 hanno validità fino al 31.12.2021, mentre a partire dall'1.01.2019, hanno durata triennale;

- il combinato del comma 361 e 365 della suddetta legge, sancisce che le graduatorie delle procedure concorsuali bandite dall'1.01.2019, siano utilizzate esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso (l'art.14-ter, comma 1 del DL 4/2019, convertito con modificazione in legge n.26 del 28.03.2019, in deroga ha previsto la possibilità di dare corso allo scorrimento delle graduatorie nel solo caso di mancata costituzione o avvenuta estinzione del rapporto di lavoro con i candidati dichiarati vincitori).

c) la Legge di stabilità 2020, n.160/2019 di nuovo interviene in materia di validità ed utilizzo di graduatorie concorsuali, prevedendo nello specifico:

- l'art.1 comma 147, rivede i termini di validità delle graduatorie, con particolare riferimento all'arco temporale 2011-2019;

- il comma 148, abroga le disposizioni della legge di stabilità 2019, nella parte in cui prevedeva l'utilizzo delle graduatorie di concorso per la sola copertura dei posti messi a concorso, mediante assunzione dei vincitori;

- il comma 149 ridetermina in un biennio di validità delle graduatorie dal 2020.

Ne consegue pertanto il seguente quadro:

GRADUATORIE	VALIDITA'
graduatorie approvate nell'anno 2011	utilizzabili fino al 30 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. (art.1 comma 147)
graduatorie approvate negli anni dal 2012 al 2017	utilizzabili fino al 30 settembre 2020 (art.1 comma 147)

graduatorie approvate negli anni 2018 e 2019	utilizzabili entro tre anni dalla loro approvazione (art.1 comma 147)
graduatorie approvate dal 2020	rimangono vigenti per un termine di due anni dalla data di approvazione (art. 1, comma 149, di modifica dell'art.35, comma 5-ter del D.Lgs. 165/2001)

SCORRIMENTO DI GRADUATORIE

Il D.L. 162/2019 (c.d. milleproroghe) all'art.17, comma 1-bis prevede che <<Per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267>>.

Ne consegue la possibilità di scorrimento delle graduatorie anche per posti trasformati e/o di nuova istituzione.

Risulta inoltre possibile procedere allo scorrimento di graduatorie vigenti di altre pubbliche amministrazioni, previo accordo, tenuto conto del vigente quadro normativo:

- l'art. 9 della Legge n. 3/2003 e l'art. 3, comma 61, della Legge n. 350/2003, che disciplinano la possibilità di effettuare assunzioni anche utilizzando graduatorie di concorsi pubblici approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le amministrazioni stesse;
- l'art.4 del D.L. 101/2013, convertito nella L. 125/2013, che ribadisce la possibilità per le amministrazioni pubbliche di utilizzare, prima di avviare nuovi concorsi, le graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le amministrazioni interessate;
- la circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica n. 5/2013 in particolare l'art.2 che stabilisce che: "In caso di mancanza di graduatorie proprie le amministrazioni possono attingere a graduatorie di altre amministrazioni mediante accordo";
- il parere della Sezione Regionale Umbria (deliberazione n. 124/2013/PAR) che rappresenta un punto di svolta nell'interpretazione di questo istituto, stabilendo che l'accordo tra gli Enti possa avvenire anche successivamente all'approvazione della graduatoria, purchè lo stesso si inserisca in un chiaro e trasparente procedimento di corretto esercizio del potere di utilizzare graduatorie concorsuale di altri Enti;
- l'art. 36, comma 2, del d.lgs. 165/2001, che dispone: "E' consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato";

SELEZIONI UNICHE EX-ART.3-bis DEL DL 80/2021

Ai sensi dell'art. 3-bis del DL 80/2021, gli enti locali possono organizzare e gestire in forma aggregata, selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, per vari profili professionali e categorie, compresa la dirigenza.

I rapporti tra gli enti locali e le modalità di gestione delle selezioni sono disciplinati in appositi accordi.

Gli enti locali aderenti attingono agli elenchi di idonei di cui la copertura delle posizioni programmate nei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, in assenza di proprie graduatorie in corso di validità. Gli enti locali interessati procedono alle assunzioni, previo *interpello* tra i soggetti inseriti negli elenchi, ogniqualvolta si verifichi la necessità di procedere all'assunzione di personale in base ai documenti programmatici definiti dal singolo ente.

PROGRESSIONI FRA AREE EX-ART.52, COMMA 1-BIS DEL D.LGS.165/2001

Si riporta la previsione normativa, di cui all'art.52, comma 1-bis del D.lgs.165/2001, come da ultimo aggiornato dall' art. 3, comma 1, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 (decreto reclutamento), convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, in materia di *progressioni fra aree <<I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione 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 e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia de gli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente>>*

LIMITE DI SPESA DI PERSONALE – ART.1, COMMA 557 LEGGE N.296/2006

Da numerosi anni il contenimento della spesa pubblica è tra gli obiettivi principali delle disposizioni normative in materia di bilancio e di programmazione economica per tutti i comparti della pubblica amministrazione. Inoltre l'introduzione delle regole per il rispetto del patto di stabilità interno e delle relative sanzioni, connesse al mancato rispetto ha inciso pesantemente sul tema delle assunzioni di personale. Nelle varie leggi di stabilità e manovre correttive di finanza pubblica è stata infatti introdotta una disciplina vincolistica in materia di spese di personale e di capacità assunzionali negli enti locali, diretta al contenimento delle stesse.

Di seguito viene sinteticamente riportato il vigente quadro normativo, in materia di limiti alla spesa di personale e capacità assunzionali:

- l'art.1, comma 557 della legge 296/2006 (come da ultimo sostituito dall'art.14, comma 7 del D.L. 78/2010 convertito con legge n.122/2010) con riferimento agli enti soggetti al patto di stabilità e pertanto i comuni aderenti all'Unione, recita "*Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali*

al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

- a) (abrogato)
- b) *contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali*";
- c) *contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali*">>

- il comma 557-bis, del medesimo articolo, prevede che gli enti assoggettati alla disciplina del patto di stabilità interno, computino nell'aggregato della spesa di personale, anche quella relativa alla spesa sostenuta 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;

- l'ulteriore comma 557-ter, definisce il regime sanzionatorio in caso di mancato rispetto della norma, mentre il comma 557-quater aggiunto dall'art.3, comma 5-bis del D.L. 90/2014, prevede che a valere dall'anno 2014 gli enti assicurino il contenimento della spesa di personale di cui al comma 557, con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

- l'art.16 del DL 113/2016 ha abrogato la lettera a) dell'art.1 comma 557 della Legge 296/2006, ove era prevista, quale azione al concorso degli obiettivi di finanza pubblica "la riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile, razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico". L'intervento del legislatore ha determinato il venir meno del vincolo in parola;

- il comma 562, del medesimo articolo, con riferimento agli enti non soggetti al patto di stabilità tra cui le Unioni di comuni, prevede che le spese di personale (...) non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008;

- l'art. 1, comma 762, della L. n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), prevede che dal 2016 tutte le norme finalizzate al contenimento della spesa di personale, che fanno riferimento al patto di stabilità interno, si intendono riferite ai nuovi obiettivi di finanza pubblica del "pareggio di bilancio" (c.d. obbligo del saldo di bilancio non negativo);

- la metodologia di calcolo della spesa di personale continua ad essere definita così come dal 2006 sulla base delle indicazioni operative fornite dal Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato con proprie circolari (n. 8/2006, n. 9/2006, nota 31.03.2008);

In merito alla partecipazione ad **Aziende servizi alla persona (ASP)**, si richiama:

- la deliberazione della Corte dei Conti Sezione delle Autonomie n.14/2011, suggerisce un meccanismo sintetico per calcolare la quota di spesa di personale delle società partecipate, da sommare a quelle degli enti locali partecipanti, basato sulla seguente proporzione: il valore della produzione della società sta alle spese totali del personale della stessa, come il corrispettivo sta alla quota del costo del personale attribuibile all'ente, che è l'incognita da calcolare; modalità confermata da diverse sezioni regionali tra cui Sezione Regionale Emilia-Romagna n.282/2011 e n.490/2012;

- l'art.3, comma 5 del D.L. 90/2014, modifica inoltre il comma 2-bis dell'art.18, "Reclutamento del personale delle società pubbliche" del D.L. 112/2008 e prevede che gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno, coordinino le politiche assunzionali dei soggetti di cui al predetto articolo/comma, al fine di garantire anche per gli stessi una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando l'esplicito rinvio allo stesso comma 2-bis, nella parte in cui, per aziende speciali, istituzioni che gestiscono servizi socio-assistenziali ed educativi, scolastici e per l'infanzia, culturali ed alla persona (ex-IPAB) e farmacie, si prevede quale unico vincolo, "l'obbligo di mantenere un livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità dei servizi erogati"; a tal fine la nota congiunta Regione Emilia-Romagna, Anci Emilia-Romagna e Legautonomie Emilia-Romagna, prot.184 del 25.09.2014, recita *"le Asp appaiono escluse di per sé da specifici vincoli nell'assunzione e nella gestione del personale, mentre continua ad operare l'obbligo per gli enti locali di computare la spesa del personale di tali aziende nella propria spesa di personale"*, ribadendo quale modalità di calcolo quella indicata dalla Corte dei Conti Sezione delle Autonomie con deliberazione n.14/2011;

Alla luce di quanto sopra la spesa di personale dell'Asp viene distribuita sulla base del seguente criterio, coerente con quanto definito dalla Corte dei Conti Sezione delle Autonomie n.14/2011 e dalla Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo dell'Emilia-Romagna n.490/2012:

la quota di spesa di personale attribuibile ai comuni (che è l'incognita da calcolare) sta al valore totale della spesa di personale Asp (comprese ex-IPAB) come il totale dei trasferimenti dei comuni all'ASP stanno al totale delle entrate dell'azienda. Il risultato, pari alla quota di spesa di personale da distribuire all'insieme dei comuni, viene ripartito agli stessi in proporzione all'ammontare dei propri trasferimenti sul totale dei trasferimenti dei comuni.

VINCOLI AL LAVORO FLESSIBILE ART.9 COMMA 28 DL 78/2010

Per quanto riguarda l'acquisizione di personale mediante assunzioni con forme di lavoro flessibile, restano confermate le disposizioni normative di cui all'art.9, comma 28 del DL 78/2010, in forza delle quali, il limite di spesa annuale per lavoro flessibile è pari al 50% della spesa sostenuta nell'esercizio 2009.

Da precisare che sulla base della linea interpretativa della Corte dei Conti Sezione delle Autonomie 2/2015 il precitato limite, per gli enti locali in regola con gli obblighi di riduzione della spesa ai sensi dei commi 557 e 562 dell'art.1 della legge 296/2006, deve essere inteso nella misura massima (ovvero 100%) della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009.

Sulla questione relativa all'inclusione ovvero esclusione dal predetto vincolo, delle assunzioni ai sensi dell'art.110, comma 1 del Tuel, oggetto di diversi orientamenti assunti nel tempo dalla magistratura contabile, l'art.16, comma 1-quater del DL 113/2016, convertito in legge 160/2016, ha sancito che sono in ogni caso escluse dalle predette limitazioni le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art.110, comma 1 del Lgs.267/2000.

DISPOSIZIONI PER ENTI COLPITI DAL SISMA MAGGIO 2012

In seguito ai gravi **eventi sismici del mese di maggio 2012**, sono state adottate norme derogatorie in materia di limiti alla spesa di personale e ricorso a forme di lavoro flessibile; in tale contesto per effetto dell'art.11, comma 4-ter del D.L. 90/2014, valgono le seguenti disposizioni:

- a decorrere dall'anno 2014 e per tutto il periodo dello stato di emergenza i vincoli alla spesa di personale di cui all'art.1, comma 557 della legge n.296/2006, e successive modificazioni, si

applicano con riferimento alla spesa di personale dell'anno 2011;

- a decorrere dall'anno 2013 e per tutto il periodo dello stato di emergenza non si applicano i vincoli assunzionali di in materia di lavoro flessibile cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010.

In attuazione all'art. 1 comma 764 della Legge 29 dicembre 2022, n. 303 – legge di Bilancio 2023 - lo stato d'emergenza opera fino al 31.12.2023.

MACRO-ORGANIZZAZIONE E DOTAZIONE ORGANICA

Con l'adozione delle *linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche* emanate con Decreto 8.05.2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, prende corpo il disegno normativo di addivenire al superamento del tradizionale concetto di dotazione organica (intesa quale contenitore di posti disponibili e di profili professionali rigido e cristallizzato), affermando il concetto di "*dotazione organica espressa in termini finanziari*".

Ne discende la necessità di adottare un complesso iter che partendo dalla dotazione organica funzionale, ovvero rispondente al c.d. modello organizzativo ottimale a cui tenderebbe la macro-struttura in vista del completo raggiungimento degli obiettivi istituzionali e performanti, arrivi all'adozione della dotazione organica finanziaria come segue:

1. definizione della dotazione organica funzionale, tenendo conto di:
 - dell'ordinamento professionale dell'amministrazione, con declinazione dei posti, profili professionali e categorie, secondo quanto previsto dai vigenti ccnl di comparto e dal D.M. 08.05.2018;
 - dell'accertata insussistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33 del D.Lgs.165/2001;
2. valorizzazione finanziaria del personale in servizio a tempo indeterminato;
3. valorizzazione finanziaria delle forme di lavoro flessibile che pur non determinando riflessi definitivi sul PTFP incidono sulla spesa di personale
4. valorizzazione finanziaria delle facoltà assunzionali consentite dalla legge

B – AZIONI COMUNE DI MIRANDOLA
Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023-2025
Aggiornamento Maggio 2023

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023-2025 ricompreso nel Piano integrato di attività e di organizzazione – PIAO, del Comune di Mirandola, definisce la programmazione di personale, in coerenza con il vigente quadro in materia di spese per il personale.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023-2025 del Comune di Mirandola approvato con deliberazione di G.C. n. 8 del 27.01.2023 e ss.mm.ii. viene aggiornato a alla luce delle nuove verifiche organizzative e dotazionali con il presente atto.

Nello specifico, si prende atto della congiuntura storica, contraddistinta dal un alto tasso di *mobilità* e di *turnover* delle risorse umane nell'ambito della pubblica amministrazione, a fronte del quale è richiesto agli Enti una continua flessibilità ed adattabilità organizzativa, al fine di assicurare il miglior impiego delle stesse. Ne consegue infatti che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale di cui al PIAO definitivo pur prevedendo modifiche dotazionali rispetto a quello approvato con il PIAO provvisorio – approvato da ultimo con deliberazione di G.C. n.30 del 2.03.2023 - non ne altera la composizione complessiva, sia in termini numerici sia finanziari, assicurando la stabile copertura dei fabbisogni nei servizi.

1. VERIFICA LIMITI DM 17.03.2020

Si riportano i seguenti elementi di dettaglio ulteriormente esplosi nell'allegata tabella di verifica dei limiti DM 17.03.2020:

- valori soglia del rapporto della spesa del personale del Comune di Mirandola rispetto alle entrate correnti fascia f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti: 27,0% (min. Tab.1 DM 17.03.2020) e 31,00% (max Tab. 3 DM 17.03.2020)

- rapporto fra spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione (su ultimo rendiconto approvato) e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del FCDE (ultimo rendiconto approvato), secondo le definizioni dell'articolo 2 del DM 17.03.2020:

- rapporto consuntivo 2022: 23,51%
- preventivo 2023: 25,06%
- preventivo 2024-2025: 24,35%

I suddetti valori risultano nel corso del triennio 2023-2025 inferiori al minimo di cui Tab.1 DM 17.03.2020 pari al 27%

2. AGGIORNAMENTO AZIONI 2023-2025

Sulla base di verifiche organizzative e dotazionali, tenuto conto del quadro normativo sopra riportato in materia di limiti assunzionali e di spesa, e in seguito al calcolo della capacità assunzionale triennio 2023-2025, sulla base delle richieste dei Dirigenti di Settore, al fine di assicurare continuità e corretto funzionamento dei servizi, si prevedono le seguenti nuove assunzioni con rapporto di lavoro a tempo indeterminato:

1) relativamente all'U.O. Amministrativo, ricompresa nel Settore II – Territorio, Ambiente e Lavori Pubblici, si prevede:

- la copertura di un posto con profilo professionale di Istruttore Amministrativo, inquadramento Area degli Istruttori, mediante selezione pubblica, a fronte cessazione dipendente (turnover dip. Ventavoli, istruttore tecnico), al fine di assicurare il potenziamento delle unità a supporto delle attività amministrative;
- la copertura di un posto con profilo professionale di Istruttore Amministrativo, inquadramento Area degli Istruttori, a fronte di un minor ricorso a lavoro flessibile già previsto in sede di bilancio di previsione triennale 2023-2025 – a tal fine si rinvia a successivo atto la redistribuzione delle risorse fra i pertinenti capitoli appartenenti alla medesima Missione/Programma -, mediante stabile assegnazione per mobilità interna di n. 1 unità di pari profilo assunta al Servizio Contratti, Gare e Provveditorato (dip. Guidorzi da u.o. Provveditorato) e ivi temporaneamente già assegnata, con conseguente riattivazione di vacanza del posto assegnato a quest'ultimo servizio, prevedendone pertanto la copertura mediante selezione pubblica, previo scorrimento di graduatoria vigente;

2) relativamente al Servizio Informatico, ricompreso nel Settore I – Affari Generali, si prevede la copertura di un posto con profilo professionale di Istruttore Amministrativo inquadramento Area degli Istruttori, mediante selezione pubblica, previo scorrimento di graduatoria vigente, a fronte cessazione dipendente (turnover dip. Velicogna);

3) relativamente al Servizio Promozione ed Accoglienza Turistica si recepisce l'istituzione dell'U.O. "C.E.A.S. – La Raganella", ove assegnare la figura di Istruttore Direttivo Amministrativo, inquadramento Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione, in fase di reclutamento mediante selezione pubblica in atto;

4) relativamente al Servizio Mobilità, Patrimonio e Cimiteri, ricompreso nel Settore II – Territorio, Ambiente e Lavori Pubblici, stante l'esito negativo della procedura di reclutamento prevista con precedente aggiornamento del presente PTFP – selezione art.3-bis DL 80/2021 (Interpello elenco idonei selezione a cura Provincia Modena), per la copertura di n.1 posto di istruttore direttivo tecnico, inquadramento Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione, si prevede la copertura del posto mediante scorrimento di graduatoria, previa convenzione con altra PP.AA., precisando che in caso di ulteriore esito negativo, si procede mediante selezione pubblica;

5) relativamente al Servizio Fabbricati e Verde Pubblico e Servizio Mobilità, Patrimonio e Cimiteri, rispettivamente ricompresi nel Settore II – Territorio, Ambiente e Lavori Pubblici, stante l'esito negativo della procedura di reclutamento prevista con precedente aggiornamento del presente PTFP – selezione art.3-bis DL 80/2021 (Interpello elenco idonei selezione a cura Provincia Modena), per la copertura di n.2 posti di istruttore tecnico, inquadramento Area degli istruttori, si prevede la copertura dei posti in parola mediante scorrimento di graduatoria, previa convenzione con altra PP.AA., precisando che in caso di ulteriore esito negativo, si procede mediante selezione pubblica;

Alla luce di quanto sopra, l'elenco delle procedure di reclutamento di cui al Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025 viene definito come segue:

1] Assunzioni a tempo indeterminato 2023-2025

(elenco delle procedure previste dal PTFP 2023-2025 come aggiornato con il presente atto)

Personale di comparto

n. positi	Settore	servizi	previgente classificazione (cat.)	Area	profilo professionale	causale	Modalità indicata nel PTFP	Assunzione prevista		
								2023	2024	2025
1	Staff SG	Personale e Paghe	D1	Area dei Funzionari ed EQ	Istruttore direttivo amm.vo	nuovo fabbisogno	Convenzione per scorrimento graduatoria PA G.C. n.8 del <u>27.01.2023</u> e G.C. 30 del <u>2.03.2023</u>	concluso (assunzioni e Brischetto)		
1	Staff SG	Personale e Paghe	B1	Area degli Operatori Esperti	Esecutore amministrativo tempo parziale a 19/36 legge 68/1999	nuovo fabbisogno assolvimento quota d'obbligo legge 68/1999)	selezione ex-art.30 D.Lgs.165/2001, riservata L.68/99 CC n. 41 del <u>27/04/2023</u> ; previa modifica/integrazione della vigente convenzione con competente Uff. Territoriale, si provvede alla copertura di n.1 posto con profilo professionale di Esecutore, ex-cat.prof. B1, part-time a 19/36 da assegnare allo Staff del Segretario generale, Servizio Personale e Paghe, rinviando ogni ulteriore azione, in corso d'anno, alla luce della puntuale verifica dello stato di attuazione della convenzione in essere	x		
4	1° Affari generali	Demografici	C	Area degli istruttori	Istruttore amm.vo	turnover Grandi	selezione pubblica G.C. n.8 del <u>27.01.2023</u> e G.C. n. 30 del <u>2.03.2023</u>	concluso (assunzioni e Campanile)		
	4° Sicurezza	Commercio e attività produttive	C	Area degli istruttori	Istruttore amm.vo	nuovo fabb. A fronte cessazione dip. Mazerti	selezione pubblica G.C. n.8 del <u>27.01.2023</u> e G.C. n. 30 del <u>2.03.2023</u>	concluso (assunzioni e Frascogna)		
	Soc.Educ.C ult. e Sport	Sport, Associazioni e Volontariato	C	Area degli istruttori	Istruttore amm.vo	nuovo fabbisogno	selezione pubblica G.C. n.8 del <u>27.01.2023</u> e G.C. n. 30 del <u>2.03.2023</u>	concluso (assunzioni e D'Angelo)		

	Staff SG	Contratti Gare e Provveditorato (u.o. Provveditorato)	C	Area degli istruttori	Istruttore amm.vo	nuovo fabbisogno	selezione pubblica G.C. n.8 del 27.01.2023 e G.C. n. 30 del 2.03.2023 <u>Aggiornamento di cui al presente atto:</u> copertura del posto tramite scorrimento di graduatoria, a fronte di stabile assegnazione per mobilità interna di n. 1 unità di pari profilo (dip. Guidorzi) all'U.O. Amministrativo - Sett.Territorio Ambiente e lavori Pubblici) (operano le disposizioni di cui all'art.20 del ccnl del 21.05.2018, in tema di conservazione del posto - relativamente alla cessazione dip. Velicogna)	x		
1	1° Affari generali	Demografici	C	Area degli istruttori	Istruttore amm.vo	nuovo fabbisogno	selezione pubblica, previo scorrimento graduatoria vigente CC n. 41 del 27/04/2023	x		
1	1° Affari Generali	Segreteria Protocollo e Archivio	D1	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo amministrativo	nuovo fabbisogno	selezione pubblica G.C. n. 30 del 2.03.2023	x		
	1° Affari Generali	Informatico	C	Area degli istruttori	Istruttore amm.vo	turnover Velicogna	<u>Aggiornamento di cui al presente atto:</u> selezione pubblica, previo scorrimento graduatoria vigente (le disposizioni di cui all'art.20 del ccnl del 21.05.2018, in tema di conservazione del posto, operano sul posto vacante assegnato al Servizio Contratti Gare e Provveditorato - u.o. Provveditorato)	x		
1	2° Terr.Amb. e LLPP.	U.O. Amministrativo (Sett.Territorio Ambiente e lavori Pubblici)	C	Area degli istruttori	Istruttore amministrativo	turnover Ventavoli (istrutt.tecnico)	<u>Aggiornamento di cui al presente atto:</u> selezione pubblica, previo scorrimento graduatoria vigente (operano le disposizioni di cui all'art.20 del ccnl del 21.05.2018, in tema di conservazione del posto)	x		
1	2° Terr.Amb. e LLPP.	U.O. Amministrativo (Sett.Territorio Ambiente e lavori)	C	Area degli istruttori	Istruttore amministrativo	nuovo fabb.	<u>Aggiornamento di cui al presente atto:</u> (stabile assegnazione per mobilità interna di n. 1 unità di pari profilo assunta al Servizio	concluso (assunzioni ed assegnazioni Guidorzi)		

		Pubblici)					Contratti, Gare e Provveditorato (u.o. Provveditorato) - (dip. Guidorzi)			
1	2° Terr.Amb. e LLPP.	U.O. Manutenzioni ordinarie (Sett.Territorio Ambiente e lavori Pubblici)	B1	Area degli Operatori Esperti	Esecutore tempo parziale a 19/36 legge 68/1999	nuovo fabbisogno assolvimento quota d'obbligo legge 68/1999)	sel. pubblica riservata L.68/99 <u>G.C. n.40 del 11.04.2022 (fabb.2022-2024), G.C. n.8 del 27.01.2023 e G.C. n.30 del 2.03.2023</u> Previa modifica/integrazione della vigente convenzione con competente Uff. Territoriale, si provvede alla copertura di n.1 posto con profilo professionale di Esecutore, ex-cat.prof. B1, part-time a 19/36 da assegnare all'u.o. manutenzioni ordinarie, Settore II, Territorio, Ambiente e Lavori Pubblici, rinviando ogni ulteriore azione, in corso d'anno, alla luce della puntuale verifica dello stato di attuazione della convenzione in essere	x		
1	2° Terr.Amb. e LLPP.	U.O. Manutenzioni ordinarie (Sett.Territorio Ambiente e lavori Pubblici)	C	Area degli istruttori	Perito elettrotecnico	turnover Alberti	selezione pubblica <u>G.C. n. 220 del 7.12.2022 (fabb. 2022-2024) e G.C. n.8 del 27.01.2023</u>	x		
1	2° Terr.Amb. e LLPP.	Fabbricati e Verde Pubblico (u.o. Fabbricati)	C	Area degli istruttori	Istruttore tecnico	turnover Zucchi (cessazione il 28/02/2023)	selezione pubblica/selezione art.3-bis DL 80/2021 <u>G.C. n.8 del 27.01.2023</u> <u>Aggiornamento di cui al presente atto:</u> stante l'esito negativo della procedura di reclutamento prevista con precedente aggiornamento del presente PTFP – selezione art.3-bis DL 80/2021 (Interpello elenco idonei selezione a cura Provincia Modena) - si prevede la copertura del posto mediante scorrimento di graduatoria, previa convenzione con altra PP.AA.	x		

1	2° Terr.Amb. e LLPP.	Mobilità, Patrimonio e Cimiteri (u.o. Patrimonio)	C	Area degli istruttori	Istruttore tecnico	nuovo fabbisogno	selezione pubblica/selezione art.3-bis DL 80/2021 (Interpello elenco idonei selezione a cura Provincia Modena) <u>G.C. n.8 del 27.01.2023</u> Aggiornamento di cui al presente atto: stante l'esito negativo della procedura di reclutamento prevista con precedente aggiornamento del presente PTFP – selezione art.3-bis DL 80/2021 (Interpello elenco idonei selezione a cura Provincia Modena) - si prevede la copertura del posto mediante scorrimento di graduatoria, previa convenzione con altra PP.AA.	x		
1	2° Terr.Amb. e LLPP.	Mobilità, Patrimonio e Cimiteri (u.o. Mobilità)	D1	Area dei Funzionari ed EQ	Istruttore direttivo tecnico	nuovo fabbisogno	selezione pubblica/selezione art.3-bis DL 80/2021 (Interpello elenco idonei selezione a cura Provincia Modena) <u>G.C. n.8 del 27.01.2023</u> Aggiornamento di cui al presente atto: stante l'esito negativo della procedura di reclutamento prevista con precedente aggiornamento del presente PTFP – selezione art.3-bis DL 80/2021 (Interpello elenco idonei selezione a cura Provincia Modena) - si prevede la copertura del posto mediante scorrimento di graduatoria, previa convenzione con altra PP.AA.	x		
1	2° Terr.Amb. e LLPP.	Mobilità, Patrimonio e Cimiteri (u.o. Patrimonio)	D1	Area dei Funzionari ed EQ	Istruttore direttivo tecnico	nuovo fabbisogno (a fronte cessazione ex-art.110 per scorrimento graduatoria)	scorrimento graduatoria <u>G.C. n. 244 del 29.12.2022 (già fabbisogno 2022-2024)</u> e <u>G.C. n.8 del 27.01.2023</u>	Concluso (assunzione e Herrera)		
1	3° Soc.Educ.C ult. e Sport	Sociali	B3	Area degli Operatori Esperti	Collaboratore professionale	nuovo fabbisogno	Convenzione per scorrimento graduatoria PA <u>G.C. n.8 del 27.01.2023</u> e <u>G.C. n.30 del 2.03.2023</u>	concluso (assunzione e Greco)		

2	3° Soc.Educ.C ult. e Sport	Sociale	D1	Area dei Funzionar i ed EQ	Assistente sociale	nuovo fabbisogno	selezione pubblica <u>G.C. n.8 del 27.01.2023</u>	x		
1	3° Soc.Educ.C ult. e Sport	Educativo	C	Area degli istruttori	Educatore nido	nuovo fabbisogno	selezione ex-art.30 D.Lgs.165/2001 <u>CC n.41 del 27/04/2023</u>	x		
1	3° Soc.Educ.C ult. e Sport	Biblioteca e Archivio Storico	D1	Area dei Funzionar i ed EQ	Bibliotecari o	nuovo fabbisogno	selezione pubblica <u>CC n.41 del 27/04/2023</u>	x		
1	4° Sicurezza	PL	C	Area degli istruttori	Agente PL	n. 1 turnover Greco	convenzione per scorrimento graduatoria altra PA <u>G.C. n. 220 del 7.12.2022 (fabb. 2022-2024) e G.C. n.8 del 27.01.2023 e G.C. n. 30 del 2.03.2023</u>	concluso (assunzion e Di Ruocco)		
1	4° Sicurezza	PL	C	Area degli istruttori	Agente PL	n. 1 turnover Ballotta	selezione pubblica <u>G.C. n. 220 del 7.12.2022 (fabb. 2022-2024) e G.C. n.8 del 27.01.2023 e G.C. n. 30 del 2.03.2023</u>	x		
2	4° Sicurezza	PL	D1	Area dei Funzionar i e dell'Elevat a Qualificzio ne	Ispettore PL	nuovo fabbisogno	sel. pubblica/verifica art.52, c.1-bis D.Lgs.165/2001 <u>G.C. n.8 del 27.01.2023</u>	x		
1	4° Sicurezza	Protezione Civile	C	Area degli istruttori	Istruttore amm.vo	nuovo fabbisogno	Convenzione per scorrimento graduatoria PA <u>G.C. n.8 del 27.01.2023 e G.C. n. 30 del 2.03.2023</u>	x		
1	4° Sicurezza	Promozione e Accoglienza Turistica (U.O. "C.E.A.S. - La Raganella")	D1	Area dei Funzionar i e dell'Elevat a Qualificzio ne	Istruttore direttivo amm.vo	nuovo fabbisogno	selezione pubblica <u>G.C. n.8 del 27.01.2023</u> <u>Aggiornamento di cui G.C. n. 30 del 2.03.2023: ex-cat.D1 Istrutt.dir.amm.vo in luogo di una unità di ex-cat. C Istrutt.Amm.vo</u>	x		
1	5° Finanziario	Ragioneria	C	Area degli istruttori	Istruttore contabile	nuovo fabbisogno	selezione pubblica <u>G.C. n.8 del 27.01.2023</u>	x		
1	5° Finanziario	Tributi	C	Area degli istruttori	Istruttore contabile	nuovo fabbisogno	selezione pubblica <u>G.C. n.8 del 27.01.2023</u>	x		
29										

Si precisa che:

- tutte le selezioni di cui al suddetto prospetto sono anticipate dalla procedura di cui all'art.34-bis del D.Lgs. 165/2001.

- ove disponibili graduatorie vigenti del Comune, la selezione pubblica segue il previo scorrimento della graduatoria medesima.

- ove non espressamente indicato, nel triennio 2023-2025, le procedure assunzionali sono effettuate senza il previo svolgimento di mobilità ex-art. 30 del D.Lgs. 165/2001, ai sensi dell'art. 3, comma 8 della legge n.56 del 19.06.2019.

- ove ricorre il caso, operano le disposizioni di cui all'art.20 del ccnl del 21.05.2018, in tema di conservazione del posto.

Personale di qualifica dirigenziale

Viene inoltre prevista la copertura di un posto di qualifica dirigenziale da assegnare al Settore Territorio, Ambiente e Lavori Pubblici (turnover Dip. Orlandini).

2] Assunzioni a tempo determinato, art.110, comma 1 D.Lgs. 267/2000

Non sono previste selezioni ex-art.110 Tuel

3] Lavoro flessibile

Nei limiti previsti dalla normativa che prevede il ricorso al lavoro flessibile, si prevedono nell'anno 2023 le assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie a supporto della struttura dei servizi, di cui all'allegato prospetto (**Allegato 2**).

Si prevede l'avvio di una procedura selettiva, per la costituzione di una graduatoria di idonei finalizzata all'assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato di n.2 figure con profilo professionale di Istruttore Tecnico, Area degli Istruttori, con prestazione lavorativa parziale e a 18/36, al fine di assicurare con massima tempestività la sostituzione di n.2 dipendenti assenti per maternità, nell'ambito del Servizio Fabbricati e Verde Pubblico – a tal fine si rinvia a successivo atto la redistribuzione delle risorse fra i pertinenti capitoli appartenenti alla medesima Missione/Programma -.

Si prevede fin d'ora, al verificarsi di situazioni di necessità che richiedano ulteriori unità, con carattere di temporaneità ed eccezionalità, l'ulteriore ricorso alle tipologie di lavoro flessibile, tenendo conto delle capacità di bilancio e nel rispetto dei limiti finanziari e assunzionali.

Si precisa che per tutto il periodo dello stato di emergenza post-sisma 2012 non si applicano i vincoli assunzionali di in materia di lavoro flessibile cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010.

3. DOTAZIONE ORGANICA ED ECCEDENZE DI PERSONALE

Alla luce delle suddette azioni si fa rinvio all'allegata Dotazione Organica (**Allegato 1**)

In sede di programmazione del fabbisogno di personale 2023-2025, sulla base della ricognizione delle risorse umane assegnate ai vari Settori dell'Ente, a cura dei Dirigenti di Settore, ai sensi dell'art.33 del D.Lgs.165/2001, si accerta che non sussistono situazioni di soprannumero o

eccedenze di personale

4. CALCOLO LIMITE DI SPESA DI PERSONALE (art.1, comma 557 Legge n.296/2006)

Alla luce del quadro normativo ed ordinamentale sopra riportato, la spesa di personale del Comune, viene determinata ai sensi dell'art.1, comma 557 della legge n. 296/2006, come da Allegato prospetto (**Allegato 3**), tenuto conto del concorso alla spesa dei seguenti soggetti:

- Unione Comuni Modenesi Area Nord, relativamente alla quota Scuola di Musica;
- Azienda pubblica dei servizi alla persona dei Comuni Modenesi Area Nord (Asp), relativamente al personale impiegato nel Nido, tenuto conto che a valere dall'anno educativo 2022/2024 il dato relativo alla spesa Asp viene incrementato della voce relativa al conferimento temporaneo all'Asp della gestione dei servizi educativi ed ausiliari di Concordia sulla Secchia, Mirandola, San Felice sul Panaro e San Prospero, come da convenzione, approvata con deliberazione di C.U. n.4 del 22.07.2022.

In sede di determinazione dei valori complessivi di spesa di personale è compreso il **trattamento accessorio del personale**, nel rispetto dei vigenti meccanismi di quantificazione delle risorse, nonché dei vincoli posti al trattamento economico accessorio complessivo del personale, di cui alla vigente normativa.

In seguito ai gravi **eventi sismici del mese di maggio 2012**, sono state adottate norme derogatorie in materia di limiti alla spesa di personale e ricorso a forme di lavoro flessibile; in tale contesto per effetto dell'art.11, comma 4-ter del D.L. 90/2014, valgono le seguenti disposizioni:

- a decorrere dall'anno 2014 e per tutto il periodo dello stato di emergenza i vincoli alla spesa di personale di cui all'art.1, comma 557 della legge n.296/2006, e successive modificazioni, si applicano con riferimento alla spesa di personale dell'anno 2011;
- a decorrere dall'anno 2013 e per tutto il periodo dello stato di emergenza non si applicano i vincoli assunzionali in materia di lavoro flessibile cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010.

In attuazione all'art. 1 comma 764 della Legge 29 dicembre 2022, n. 303 – legge di Bilancio 2023 - lo stato d'emergenza opera fino al 31.12.2023; pertanto

- per l'anno 2023: il limite di spesa per l'Ente è rappresentato dalla spesa a consuntivo 2011;
- per il biennio 2024-2025, il limite è costituito dalla media della spesa per il triennio 2011–2013;

5. ALLEGATI

- | | |
|------------|--|
| Allegato 1 | Dotazione organica |
| Allegato 2 | Limiti lavoro flessibile |
| Allegato 3 | Prospetto di verifica della spesa di personale, ai sensi dell'art.1, comma 557 della Legge 296/2006 e della capacità assunzionale ai sensi del DM 17.03.2020 |

U.O. Anagrafe																			
Demografici	1	D1	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo amm.vo	Cavallini Elisa	1													
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore amm.vo	Barduzzi Elisa	1													
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore amm.vo	Serafini Lorenza	1													
	U.O. Stato Civile, Polizia Mortuaria, Leva Elettorale																		
	1	D1	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo amm.vo	Bonfatti Bianca	1													
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore amm.vo	Castellazzi Chiara	1													
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore amm.vo	Pastore Teresa	1													
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore amm.vo	Campanile Laura (dall'1/06/2023)	1													
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore amm.vo	da reclutare. PTFP 2023-2025. Aggiornamento Aprile 2023							nuovo fabbisogno	selezione pubblica	1					
Totale Servizio	9					8					0		0						1

Informatico	1	D1	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo inf.co	Montanari Riccardo	1													
	1	D1	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo inf.co	Ragazzi Carla	1													
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore inf.co	Soli Graziano	1													
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore amministrativo	da reclutare. PTFP 2023-2025. Aggiornamento Maggio 2023 Turnover con 1 unità a tempo pieno cessazione dip. Velicogna Fabiana (ultimo giorno lavorativo 2/07/2023)	1						turnover Velicogna (cessazione 2/7/2023)	1						
Totale Servizio	4					4					0		1						0

Totale Settore	23					20					0		1						2
-----------------------	-----------	--	--	--	--	-----------	--	--	--	--	----------	--	----------	--	--	--	--	--	----------

Settore 2 - Territorio Ambiente e Lavori Pubblici

Dirigente di Settore	1	Dir		Dirigente	da reclutare. PTFP 2023-2025 (turnover Orlandini)							turnover Orlandini	selezione pubblica	1					
U.O. Amministrativo	1	C	Area degli istruttori	Istruttore amministrativo	da reclutare. PTFP 2023-2025. Aggiornamento Maggio 2023 Turnover Ventavoli Luca (istruttore tecnico) - operano le disposizioni di cui all'art.20 del ccnl del 21.05.2018, in tema di conservazione del posto							turnover Ventavoli	scorrimento graduatoria	1					
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore amministrativo	Guidorzi Claudia (assegnazione per mobilità interna da Servizio Contratti Gare e Provveditorato (u.o. Provveditorato)	1													
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore contabile	Mazzoni Manuela	1													
Totale u.o.	3					2					0		0						1

	1	C	Area degli istruttori	Istruttore tecnico	Canzonetti Fabio	1													
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore amm.vo	Bega Mara	1													

U.O. Manutenzioni ordinarie	1	C	Area degli istruttori	Perito elettro-tecnico	da reclutare PTFP 2023-2025 (turnover Alberti Luca)				turnover Alberti	selezione pubblica	1								1	0	1	1	1	
	1	B3	Area degli Operatori Esperti	Elettricista-impiantista	Rinaldi Luca	1														1	0	1	1	1
	1	B3	Area degli Operatori Esperti	Tecnico-manutentore autista	Chiavelli Davide	1														1	0	1	1	1
	1	B3	Area degli Operatori Esperti	Tecnico-manutentore giardiniere	Gagliano Biagio Santo	1														1	0	1	1	1
	1	B3	Area degli Operatori Esperti	Tecnico-manutentore autista	Mazzoli Maurizio	1														1	0	1	1	1
	1	B3	Area degli Operatori Esperti	Tecnico-manutentore autista	Tassinari Ugo	1														1	0	1	1	1
	1	B1	Area degli Operatori Esperti	Esecutore	Garbellini Mirko	1														1	0	1	1	1
	1	B1	Area degli Operatori Esperti	Esecutore	nuovo fabbisogno 2023-2025 (assolvimento quota d'obbligo legge 68/1999 - Convenzione Ufficio Prov.) Assunzione a tempo parziale a 19/36					nuovo fabb. assolvimento quota d'obbligo legge 68/1999	selezione pubblica riservata categorie ex-art.1 legge 68/1999	1	19/36							1	0	1	1	1
Totale u.o.		10				8			0	0	2								10	0	10	10	10	

Fabbricati e Verde Pubblico	1	D1	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo tecnico	Di Leva Michela	1														1	0	1	1	1	
	U.O. Fabbricati																								
	1	D1	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo tecnico	Gozzi Barbara (contratto ex-art. 110 D.Lgs.267/2000) da 1/9/2022	1	art.110														1	0	1	1	1
	1	D1	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo tecnico	Dionisi Lucilla	1															1	0	1	1	1
	1	D1	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo tecnico	Nocifora Tiranno Veronica Lucia	1															1	0	1	1	1
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore Tecnico	Zarantonello Paola	1															1	0	1	1	1
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore tecnico	da reclutare PTFP 2023-2025 (turnover Zucchi Sergio)					turnover Zucchi	stante esito negativo procedura ex-art.3-bis DL 90/2021 (interpello elenco idonei selezione Prov. Mo) si prevede scorrimento di graduatoria, previa convenzione con altra PPA.A.; in caso di ulteriore esito negativo, si procede mediante selezione pubblica	1									1	0	1	1	1
	U.O. Verde Pubblico																								
1	C	Area degli istruttori	Perito agrario	Colognesi Claudio	1															1	0	1	1	1	
Totale Servizio		7				6			0	0	1									7	0	7	7	7	

procedura selettiva, per la costituzione di una graduatoria di idonei finalizzata all'assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato di n.2 figure con profilo professionale di Istruttore Tecnico, Area degli Istruttori, con prestazione lavorativa parziale e a 18/36, al fine di assicurare con massima tempestività la sostituzione di n.2 dipendenti assenti per maternità

U.O. Mobilità	1	D1	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo tecnico	Baraldi Davide (contratto art.110, c.1 D.Lgs.267/2000)	1	art.110													1	0	1	1	1
	U.O. Mobilità																							
	1	D1	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo tecnico	Gavioli Paola	1															1	0	1	1

Mobilità, Patrimonio e Cimiteri	1	D1	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo tecnico	da reclutare PTFP 2023-2025				nuovo fabb.	stante esito negativo procedura ex-art.3-bis DL 80/2021 (interpello elenco idonei selezione Prov. Mo) si prevede scorrimento di graduatoria, previa convenzione con altra PP.AA.; incasso di ulteriore esito negativo, si procede mediante selezione pubblica	1						1	0	1	1	1		
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore Tecnico	Fasano Nicola Danilo	1												1	0	1	1	1	
	U.O. Patrimonio																						
	1	D1	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo tecnico	Herrera Ana Cecilia	1													1	0	1	1	1
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore tecnico	da reclutare PTFP 2023-2025					nuovo fabb.	stante esito negativo procedura ex-art.3-bis DL 80/2021 (interpello elenco idonei selezione Prov. Mo) si prevede scorrimento di graduatoria, previa convenzione con altra PP.AA.; incasso di ulteriore esito negativo, si procede mediante selezione pubblica	1							1	0	1	1	1
	U.O. Cimiteri																						
1	D1	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo tecnico	Guastaferra Angela	1													1	0	1	1	1	
Totale Servizio		7				5			0	0								7	0	7	7	7	

Edilizia Urbanistica, Ambiente	1	D1	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore dirett. urbanista	Caleffi Carlo	1													1	0	1	1	1	
	U.O Urbanistica, Edilizia e Casa																							
	1	D1	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo tecnico	Spadi Riccardo	1														1	0	1	1	1
	1	C	Area degli istruttori	istruttore tecnico	Terpicz Enrica	1														1	0	1	1	1
	1	C	Area degli istruttori	istruttore tecnico	Resca Daniele	1														1	0	1	1	1
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore amm.vo	Silvestri Piercarlo	1														1	0	1	1	1
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore amm.vo	Cionini Anna	1		27,536												1	0	1	1	1
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore amm.vo	Borgatti Giulia	1														1	0	1	1	1
	U.O Ambiente																							
	1	D1	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo amm.vo	Zanquoghi Melissa	1														1	0	1	1	1
U.O Sismica																								
Totale Servizio		8				8			0	0									8	0	8	8	8	

finanziato nel servizio n.1 somm.to C amm.vo 6 mesi [supporto al servizio]

Totale Settore		36				29			0	0									36	0	36	36	36
----------------	--	----	--	--	--	----	--	--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	----	---	----	----	----

Settore 3 - Sociali, Educativi, Culturali e Sport

Polizia Locale	1	C	Area degli istruttori	Agente di PL	da reclutare PTFP 2023-2025 (turnover Ballotta)				turnover Ballotta	sel. pubblica/convenzione per scorrimento graduatoria PA	1						1	0	1	1	1		
	1	C	Area degli istruttori	Agente di PL	Di Ruocco Margherita 11/04/2023 (turnover Greco)	1												1	0	1	1	1	
	1	C	Area degli istruttori	Agenti PL	Albini Marco	1													1	0	1	1	1
	1	C	Area degli istruttori	Agente di PL	Bedendi Giulio	1													1	0	1	1	1
	1	C	Area degli istruttori	Agente di PL	Cardella Danilo	1													1	0	1	1	1
	1	C	Area degli istruttori	Agenti PL	Busiello Pasquale	1													1	0	1	1	1
	1	C	Area degli istruttori	Agenti PL	Costa Fabio	1													1	0	1	1	1
	1	C	Area degli istruttori	Agente di PL	Di Canosa Raffaele	1													1	0	1	1	1
	1	C	Area degli istruttori	Agente di PL	Ghisi Giovanni	1													1	0	1	1	1
	1	C	Area degli istruttori	Agente di PL	Mantovani Gabriele	1													1	0	1	1	1
	1	C	Area degli istruttori	Agenti PL	Gatti Emiliano	1													1	0	1	1	1
	1	C	Area degli istruttori	Agente di PL	Molon Bruno	1													1	0	1	1	1
	1	C	Area degli istruttori	Agente di PL	Panza Enzo	1													1	0	1	1	1
	1	C	Area degli istruttori	Agente di PL	Prandini Marco	1													1	0	1	1	1
	1	C	Area degli istruttori	Agente di PL	Raco Antonino da reclutare PTFP 2023-2025 (turnover all'esito mobilità esterna in corso di definizione)	1			turnover Raco all'esito mob. esterna in corso di definizione		sel. pubblica/convenzione per scorrimento graduatoria PA								1	0	1	1	1
	1	C	Area degli istruttori	Agenti PL	Ragno Filomena da 1/8/2022	1													1	0	1	1	1
	1	C	Area degli istruttori	Agente di PL	Sgarbi Alessandro	1													1	0	1	1	1
1	C	Area degli istruttori	Agenti PL	Vastarella Cristian da 1/8/2022	1													1	0	1	1	1	
1	C	Area degli istruttori	Agente di PL	Zoni Valerio	1													1	0	1	1	1	
Totale Servizio	23					20		0			3							23	0	23	23	23	

Protezione Civile	1	C	Area degli istruttori	Istruttore amm.vo	da reclutare PTFP 2023-2025				nuovo fabb.a fronte interscambio Unione dip. Baraghini	sel. pubblica/convenzione per scorrimento graduatoria PA	1							finanziato nel servizio n.1 somm.to C amm.vo 12 mesi [supporto al servizio]	1	0	1	1	1
Totale Servizio	1					0		0			1								1	0	1	1	1

Commercio e Attività Produttive	1	D1	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istrutt.dir.amm.	Scheggi Alberto	1													1	0	1	1	1	
	U.O. Commercio, Artigianato e Pubblici Esercizi																							
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore amm.vo	Bernini Nadia	1														1	0	1	1	1
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore amm.vo	Frascogna Francesca (dall'1/06/2023)	1														1	0	1	1	1
	U.O. Sportello Unico Attività Produttive (SUAP)																							
1	C	Area degli istruttori	Istruttore amm.vo	Selmini Fabio	1															1	0	1	1	1

	1	C	Area degli istruttori	Istruttore amm.vo	Cafaro Raffaella	1													
Totale Servizio	5					5					0		0					0	

Promozione e Accoglienza Turistica	1	D1	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo amministrativo	Rebecchi Sabrina	1													
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore amm.vo	Zoni Ilaria	1													
	U.O. "C.E.A.S. - La Raganella"																		
	1	D1	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo amm.vo	da reclutare PTFP 2023-2025								nuovo fabb.	sel. pubblica					1
Totale Servizio	3					2					0		0					1	

Totale Settore	33					28					0		0					5	
-----------------------	-----------	--	--	--	--	-----------	--	--	--	--	----------	--	----------	--	--	--	--	----------	--

Settore 5 - Finanziario

Dirigente di Settore	1	Dir		Dirigente	Mirto Pasquale (comando in Unione 20%)	1													
----------------------	---	-----	--	-----------	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Ragioneria	1	D3	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Funzionario contabile	Martini Manuela	1													
	1	D1	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo contabile	Carreri Cristina	1													
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore contabile	Pinotti Simona	1													
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore contabile	Roda Monica	1													
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore contabile	Romboli Morena	1													
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore contabile	da reclutare PTFP 2023-2025									nuovo fabb.	selezione pubblica				1
Totale Servizio	6					5					0		0					1	

Tributi	1	C	Area degli istruttori	Istruttore amministrativo	Perboni Monica (comando in Unione al 30% a fronte di comando da Unione dip. narducci al 30%)	1													
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore contabile	Cagossi Lavinia	1													
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore contabile	da reclutare PTFP 2023-2025									nuovo fabb.	selezione pubblica				1
	1	C	Area degli istruttori	Istruttore tecnico	Rustichelli Dino	1													18/36
Totale Servizio	4					3				0		0						1	

Totale Settore	11					9					0		0					2	
-----------------------	-----------	--	--	--	--	----------	--	--	--	--	----------	--	----------	--	--	--	--	----------	--

TOTALE ENTE	149					125					0		1					22	
--------------------	------------	--	--	--	--	------------	--	--	--	--	----------	--	----------	--	--	--	--	-----------	--

Allegato 2 - Lavoro flessibile 2023				
Eserc.	Cap.	Art.	Descrizione	ASSESTATO 2023
2023	30	5	SP - LAVORO INTERINALE SEGRETERIA DEL SINDACO	2.543,77
2023	107	6	IRAP - LAVORO INTERINALE SERVIZIO SEGRETERIA SINDACO	230,64
2023	3010	14	AP - ASSEGNI AVVENTIZI	
2023	3010	15	AP - CONTRIBUTI AVVENTIZI	
2023	3010	37	ASSEGNI AVVENTIZI PER EMERGENZA TERREMOTO	
2023	3010	38	CONTRIBUTI AVVENTIZI PER EMERGENZA TERREMOTO	
2023	3030	41	AP - LAVORO INTERINALE	9.152,80
2023	3070	5	IRAP LAVORO INTERINALE EMERGENZA TERREMOTO	
2023	3070	13	IRAP AVVENTIZI EMERGENZA TERREMOTO	
2023	3070	14	AP - IRAP LAVORO INTERINALE	574,18
2023	3070	17	AP - IRAP AVVENTIZI	
2023	4010	5	ASSEGNI AVVENTIZI SERVIZIO SEGRETERIA	
2023	4010	6	CONTRIBUTI AVVENTIZI SERVIZIO SEGRETERIA	
2023	4030	24	LAVORO INTERINALE SERVIZIO PROTOCOLLO	
2023	4030	25	LAVORO INTERINALE SERVIZIO SEGRETERIA GENERALE	
2023	4070	5	IRAP LAVORO INTERINALE SERVIZIO PROTOCOLLO	
2023	4070	6	IRAP LAVORO INTERINALE SERVIZIO SEGRETERIA GENERALE	46,74
2023	5010	7	ASSEGNI AVVENTIZI SERVIZI DEMOGRAFICI	
2023	5010	8	CONTRIBUTI AVVENTIZI SERVIZI DEMOGRAFICI	
2023	5011	5	ASSEGNI AVVENTIZI PER ELEZIONI	
2023	5011	6	CONTRIBUTI AVVENTIZI PER ELEZIONI	
2023	5012	5	ASSEGNI AVVENTIZI PER REFERENDUM	
2023	5012	6	CONTRIBUTI AVVENTIZI PER REFERENDUM	
2023	5030	20	LAVORO INTERINALE SERVIZI DEMOGRAFICI	48.480,30
2023	5070	2	IRAP LAVORO INTERINALE SERVIZI DEMOGRAFICI	2.027,83
2023	7010	5	CD - ASSEGNI AVVENTIZI	
2023	7010	6	CD - CONTRIBUTI AVVENTIZI	
2023	7030	31	CD - LAVORO INTERINALE	
2023	7070	2	CD - IRAP LAVORO INTERINALE	
2023	8010	5	UC - ASSEGNI AVVENTIZI	
2023	8010	6	UC - CONTRIBUTI AVVENTIZI	
2023	8030	1	LAVORO INTERINALE SERVIZIO CONTRATTI	
2023	8070	5	IRAP - LAVORO INTERINALE SERVIZIO CONTRATTI	72,70
2023	9011	5	SERVIZIO POLIZIA LOCALE - ASSEGNI AVVENTIZI	
2023	9011	6	SERVIZIO POLIZIA LOCALE - CONTRIBUTI AVVENTIZI	
2023	13009	5	PROVVEDITORATO - ASSEGNI AVVENTIZI	
2023	13009	6	PROVVEDITORATO - CONTRIBUTI AVVENTIZI	
2023	13010	5	RG - ASSEGNI AVVENTIZI	
2023	13010	6	RG - CONTRIBUTI AVVENTIZI	
2023	13012	5	PCP - ASSEGNI AVVENTIZI	
2023	13012	6	PCP - CONTRIBUTI AVVENTIZI	
2023	13030	33	RG - LAVORO INTERINALE	22.987,58
2023	13030	39	PROVVEDITORATO - LAVORO INTERINALE	22.987,58
2023	13032	1	PCP - LAVORO INTERINALE	26.400,00
2023	13070	12	RG - IRAP LAVORO INTERINALE	254,00
2023	13071	2	PROVVEDITORATO - IRAP LAVORO INTERINALE	355,48
2023	13072	2	PCP - IRAP LAVORO INTERINALE	1.500,00
2023	18010	5	AVVENTIZI SERVIZIO INTERVENTI ECONOMICI	
2023	18010	6	CONTRIBUTI AVVENTIZI SERVIZIO INTERVENTI ECONOMICI	
2023	18030	10	IE - INTERINALI	
2023	18070	4	IRAP - INTERINALI SERVIZIO INTERVENTI ECONOMICI	
2023	24010	5	AVVENTIZI SERVIZIO EDILIZIA URBANISTICA AMBIENTE E SUAP	
2023	24010	6	CONTRIBUTI AVVENTIZI SERVIZIO EDILIZIA URBANISTICA AMBIENTE E SUAP	

Eserc.	Cap.	Art.	Descrizione	ASSESTATO 2023
2023	24010	7	ASSEGNI AVVENTIZI SERVIZIO EDILIZIA URBANISTICA AMBIENTE E SUAP	
2023	24010	8	CONTRIBUTI AVVENTIZI SERVIZIO EDILIZIA URBANISTICA AMBIENTE E SUAP	
2023	24012	5	SISMICA - ASSEGNI AVVENTIZI	
2023	24012	6	SISMICA - CONTRIBUTI AVVENTIZI	
2023	24030	1	LAVORO INTERINALE URBANISTICA/AMBIENTE	26.400,00
2023	24070	5	IRAP LAVORO INTERINALE SERVIZIO SERVIZIO URBANISTICA/AMBIENTE	1.440,00
2023	26030	20	LAVORO INTERINALE SERVIZIO LAVORI PUBBLICI	41.960,00
2023	26070	5	IRAP - LAVORO INTERINALE SERVIZIO LAVORI PUBBLICI FABBRICATI E VERDE	2.000,00
2023	28010	5	ASSEGNI AVVENTIZI SERVIZIO MOBILITA E ATTIVITA CIMITERIALI	
2023	28010	6	CONTRIBUTI AVVENTIZI SERVIZIO MOBILITA E ATTIVITA CIMITERIALI	
2023	28030	30	LAVORO INTERINALE SERVIZIO MANUTENZIONI	
2023	28070	2	IRAP LAVORO INTERINALE SERVIZIO MOBILITA E ATTIVITA CIMITERIALI	
2023	30030	1	LAVORO INTERINALE PROTEZIONE CIVILE	21.980,30
2023	30070	2	IRAP LAVORO INTERINALE PROTEZIONE CIVILE	1.999,63
2023	33030	11	LAVORO INTERINALE SERVIZIO PROMOZIONE E ACCOGLIENZA TURISTICA	40.980,00
2023	33070	2	IRAP LAVORO INTERINALE SERVIZIO PROMOZIONE E ACCOGLIENZA TURISTICA	2.150,30
2023	39010	5	PI - ASSEGNI AVVENTIZI	
2023	39010	6	PI - CONTRIBUTI AVVENTIZI	
2023	39032	30	PI - LAVORO INTERINALE	
2023	39070	3	PI - IRAP LAVORO INTERINALE	
2023	41030	30	SCO (TRASPORTO) - LAVORO INTERINALE	
2023	42010	5	EDU (NIDO) - ASSEGNI AVVENTIZI	
2023	42010	6	EDU (NIDO) - CONTRIBUTI AVVENTIZI	
2023	42030	30	EDU (NIDO) - LAVORO INTERINALE	
2023	45010	5	BIBLIOTECA ASSEGNI AVVENTIZI	
2023	45010	6	BIBLIOTECA CONTRIBUTI AVVENTIZI	
2023	45030	29	LAVORO INTERINALE SERVIZIO BIBLIOTECARIO	
2023	45070	2	IRAP LAVORO INTERINALE SERVIZIO BIBLIOTECARIO	
2023	47070	2	IRAP LAVORO INTERINALE SERVIZIO SPORT ASSOCIAZIONI E VOLONTARIATO	2.000,30
2023	48030	26	LAVORO INTERINALE SERVIZIO SPORT	17.620,27
2023	50008	5	MF - ASSEGNI AVVENTIZI	
2023	50008	6	MF - CONTRIBUTI AVVENTIZI	
2023	50010	5	SS - ASSEGNI AVVENTIZI	
2023	50010	6	SS - CONTRIBUTI AVVENTIZI	
2023	50011	5	SS - ASSEGNI AVVENTIZI FONDO POVERTA	
2023	50011	6	SS - CONTRIBUTI AVVENTIZI FONDO POVERTA	
2023	50012	5	AMMINISTRAZIONE SERV. SOCIALI - ASSEGNI AVVENTIZI	
2023	50012	6	AMMINISTRAZIONE SERV. SOCIALI - CONTRIBUTI AVVENTIZI	
2023	50013	1	AMMINISTRAZIONE SERV. SOCIALI - ASSEGNI AVVENTIZI FONDO POVERTA	
2023	50013	2	AMMINISTRAZIONE SERV. SOCIALI - CONTRIBUTI AVVENTIZI FONDO POVERTA	
2023	50030	18	AMMINISTRAZIONE SERV. SOCIALI - LAVORO INTERINALE	62.498,24
2023	50030	20	SS - LAVORO INTERINALE (FINANZIATO DAL FONDO POVERTA)	
2023	50030	28	SS - LAVORO INTERINALE	
2023	50033	1	MF - LAVORO INTERINALE	17.728,02
2023	50070	3	SS - IRAP LAVORO INTERINALE	
2023	50070	4	SS - IRAP LAVORO INTERINALE (FINANZIATO DAL FONDO POVERTA)	
2023	50071	2	MF - IRAP INTERINALE	770,00
2023	50072	2	AMMINISTRAZIONE SERV. SOCIALI - IRAP LAVORO INTERINALE	2.000,00
				379.140,66

SPESA DI PERSONALE - VINCOLI ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006 E DM 17.03.2020 - MAGGIO 2023

tipologia di spesa	CONSUNTIVO 2022				PREVENTIVO 2023			PREVENTIVO 2024-2025						
	Consuntivo 2011	Consuntivo 2012	Consuntivo 2013	media triennio 2011-2012-2013	C. 557 (limite 2011) Consuntivo 2022	DM 17.03.2020	note DM	C. 557 (limite 2011) Preventivo 2023	DM 17.03.2020	note DM	C. 557 (limite media 2011-2012-2013) Preventivo 2024/2025	DM 17.03.2020	note DM	
+ 1) Spesa titolo 1* intervento 01 assegni e contributi compresi: - Fondo Risorse Decentrate - buoni pasto al cap. 3010/43 (dal 2021 con buoni pasto)	5.138.551,36	5.273.350,00	4.854.161,50		3.578.813,84	assegni + contributi (aggiunta spesa per buoni pasto)	3.536.345,85	assegni + contributi (non inclusa spesa per buoni pasto)	5.939.172,79	5.874.212,39	assegni + contributi (no buoni pasto)	6.332.485,87	6.249.525,47	assegni + contributi (no buoni pasto)
+ 2) Spesa titolo 1* intervento 03 (interinale)		33.532,85			163.939,21	fatture	163.939,21	fatture	400.199,16	400.199,16	valore atteso fatt.	42.960,01	42.960,01	valore atteso fatt.
+ 3) irap intervento 02 (dipendenti) esclusa irap relativa ad altre fattispecie non pertinenze (incarichi, amm.r.t, ecc..) + irap su Fondi	310.704,21	322.092,60	280.615,13		230.034,68	irap personale dip.	0,00	no irap	355.786,72		no irap	377.027,52		no irap
4) irap intervento 02 (interinali)					4.611,54	irap somm.ne	0,00	no irap	19.422,10		no irap	5.000,00		no irap
+ Spesa titolo 1* intervento 3 (buoni - dal 2021 3010/43 compreso nel Tit.1 Int.1 pasto) - cap. 3030/23 rigo valido fino al 2020														
+ 5) Spesa titolo 1* intervento 3 (buoni pasto) INCORPORATI NEL PUNTO 1) dal 2021	25.188,72	24.000,00	23.000,00											
+ 6) Produttività portata in avanzo (FPV) - produttività dip.					274.515,49	produtt.dip. in avanzo	274.515,49							
+ 7) Produttività portata in avanzo (FPV) - risultato dir					41.598,50		41.598,50							
+ 8) Produttività portata in avanzo (FPV) - risultato gegr.					10.804,99		10.804,99							
+ 9) Straordinario portato in avanzo					20.490,90		20.490,90							
- 10) Produttività anni precedenti (pagata con avanzo a.p.)					-200.999,46		-200.999,46							
+ 11) Spesa di personale trasferito ad altri enti	44.086,46	44.086,46	44.086,46											
Sub-totale					4.123.809,69		3.846.695,48		6.714.580,77		6.274.411,55	6.757.473,40		6.292.485,48
12) Incrementi contrattuali														
- Incrementi contrattuali biennio 2004/2005 (imputati ai capitoli assegni contributi irap)	-213.754,20	-199.626,64	-195.413,76		-139.875,49				-202.776,07			-202.776,07		
- Incrementi contrattuali biennio 2006/2007 (imputati ai capitoli assegni contributi irap)	-213.034,19	-197.975,17	-194.435,23		-139.993,45				-202.471,97			-202.471,97		
- Incrementi contrattuali biennio 2008/2009 (imputati ai capitoli assegni contributi irap)	-146.759,06	-146.008,37	-134.017,25		-96.814,07				-139.493,93			-139.493,93		
- Incrementi contrattuali CCNL 21.05.2018 2016-2018 (imputati ai capitoli assegni contributi irap)					-143.727,68				-209.297,33			-209.297,33		
- Incrementi contrattuali CCNL 16.11.2022 2019-2021 (imputati ai capitoli assegni contributi irap)					-95.278,56				-200.750,50			-200.750,50		
13) ACCANTONAMENTO A BILANCIO PROSSIMO CCNL														
- Incrementi contrattuali attesi per prossimi ccnl dip. - assegni 3010/8 (sul 2020 ancora assegni + contributi)	-26.380,09	-24.701,19	-25.538,75						-52.650,00	ccnl 2022-2024		-52.650,00	ccnl 2022-2024	
- Incrementi contrattuali attesi per prossimi ccnl dip. - contributi 3010/40									-15.100,00	ccnl 2022-2024		-15.100,00	ccnl 2022-2024	
- Incrementi contrattuali attesi per prossimi ccnl DIR. - assegni 3010/10									-9.750,00	ccnl 2022-2024		-9.750,00	ccnl 2022-2024	
- Incrementi contrattuali attesi per prossimi ccnl DIR. - contributi 3010/16									-2.796,30	ccnl 2022-2024		-2.796,30	ccnl 2022-2024	
- Incrementi contrattuali attesi per prossimi ccnl SG. - assegni 3010/11									-1.950,00	ccnl 2022-2024		-1.950,00	ccnl 2022-2024	
- Incrementi contrattuali attesi per prossimi ccnl SG. - contributi 3010/42									-559,26	ccnl 2022-2024		-559,26	ccnl 2022-2024	
- Incrementi contrattuali attesi per prossimi ccnl dip. - DIR - SG - irap_3070/23	-1.740,92	-1.640,31	-1.695,93						-5.469,00	ccnl 2022-2024		-5.469,00	ccnl 2022-2024	
- 14) Spesa per il personale appartenete alle categorie protette	-172.393,48	-167.838,35	-166.957,23		-46.200,00				-88.312,77			-113.378,11		
15) Incentivi per recupero evasione ICI (e contenzioso)														
- Incentivi per recupero evasione ICI (e contenzioso)	-7.548,00	-7.548,00	-5.032,00											
- IRAP Incentivi per recupero evasione ICI (e contenzioso)	-501,23	-501,23	-334,16											
16) Erogazione diritti di segreteria														
- Erogazione diritti di segreteria	-12.430,20	-12.114,96	-26.787,70											
- IRAP erogazione diritti di segreteria	-860,40	-804,51	-1.778,87											
17) Incentivi per progettazione														
- Incentivi per progettazione imputati al titolo 1* intervento 1	-20.000,00	-20.000,00	-20.000,00		-15.822,87				-82.500,00			-82.500,00		
- IRAP Incentivi per progettazione imputati al titolo 1* intervento 7	-1.319,88	-1.328,13	-1.328,13											
- 12) Spese di personale terremoto														
- Incremento fondo decentrato 5% sisma 2012 escluso vincolo 557		-82.183,99	-70.659,19											
- Spese di personale terremoto straordinari e altro (cdr TR) - assegni 3010/35 (sul 2020 ancora assegni e contrib.)					-6.851,10				-40.000,00			-40.000,00		

tipologia di spesa					CONSUNTIVO 2022			PREVENTIVO 2023			PREVENTIVO 2024-2025				
	Consuntivo 2011	Consuntivo 2012	Consuntivo 2013	media triennio 2011-2012-2013	C. 557 (limite 2011) Consuntivo 2022	note c. 557	DM 17.03.2020	note DM	C. 557 (limite 2011) Preventivo 2023	note c. 557	DM 17.03.2020	note DM	C. 557 (limite media 2011-2012-2013) Preventivo 2024/2025	DM 17.03.2020	note DM
- Spese di personale terremoto straordinari e altro (cdr TR) - contributi 3010/36									-10.320,00				-10.320,00		
- IRAP assunzioni terremoto e spesa di personale terremoto (cdr TR) - <u>Irapp</u> 3070/7		-20.521,69	-5.810,58						-3.400,00				-3.400,00		
- Straordinario e indennità Posizioni Organizzative (e rimborso assunzioni comandi e interinallertemoto, quando presenti)		-274.628,15	-90.088,89												
13) Spese per straordinario COVID - rimborsato															
- Assegni 9012/3									-6.000,00				-6.000,00		
- Contributi 9012/33									-3.096,00				-3.096,00		
- Irapp 9072/1									-510,00				-510,00		
14) Spese per ordine pubblico COVID, rimborsato															
- Assegni 9012/11						-658,76			-3.150,00				-3.150,00		
- Contributi 9012/12									-812,70				-812,70		
- Irapp 9072/2									-267,75				-267,75		
- 15) CAP. ENTRATA - Rimorso da altre PA, per comandi in uscita PCF E.3.05.02.01		-25.364,00	-25.364,00			-26.354,65			-137.758,39				-3.276,00		
+ 16) CAP. USCITA - Rimorso ad altre PA, per comandi in entrata PCF U.1.09.01.01						7.265,93			10.420,00						
+ 17) Spesa per personale in convenzione									12.000,00				24.000,00		
- 18) altre componenti escluse (elezioni, referendum, ...)						-51.107,02			0,00				0,00		
MIRANDOLA Totale	4.701.809,10	4.514.277,22	4.236.621,42		3.368.391,97		3.846.695,48		5.317.808,80		6.274.411,55		5.471.698,49		6.292.485,48
ASP - area laboratori	33.708,80	21.196,90	20.171,70		52.137,39	cons. Asp 2021	52.137,39		52.137,39	cons. Asp 2021	52.137,39		52.137,39	cons. Asp 2021	52.137,39
ASP (riclassificato no Richeldi) - area sociale/assistenziale	341.869,34	311.637,50	387.791,97		528.513,83	cons. Asp 2021	528.513,83		528.513,83	cons. Asp 2021	528.513,83		528.513,83	cons. Asp 2021	528.513,83
QUOTA NIDO IN ASP (criteri a.s.)					161.698,88	per 4/12	161.698,89		264.797,59	per 7/12	226.969,36		0,00		
SCUOLA DI MUSICA						ricompresa quota Uzman			113.538,97	quota 73,5% del tot. 154.474,79	113.538,97		113.538,97	quota 73,5% del tot. 154.474,79	113.538,97
UNIONE	1.752.746,02	1.693.426,68	1.728.550,07		1.887.313,40		2.277.043,59		129.299,62	rimborso a Uzman per canile, uff.piano, centro fam., puass, serv.civile, sist.bibliot.	121.364,26		129.299,62	rimborso a Uzman per canile, uff.piano, centro fam., puass, serv.civile, sist.bibliot.	121.364,26
TOTALE CONTO CONSOLIDATO	6.830.133,26	6.540.538,30	6.373.135,16	6.581.268,91	5.998.055,47		6.866.089,18		6.406.096,19		7.316.935,36		6.295.188,29		7.108.039,93
Verifica limite spesa art.1, comma 557 Legge 296/2006 (marginie se positivo - gap se negativo)					832.077,80	riserimento anno 2011 (deroga al biennio 2011-2013 per normativa sama 2012)			424.037,07	riserimento anno 2011 (deroga al biennio 2011-2013 per normativa sama 2012)			286.080,62	riserimento triennio 2011-2013	

VERIFICA VALORE SOGLIA DPCM 2020:

	CONSUNTIVO 2022		PREVENTIVO 2023		PREVENTIVO 2024-2025	
Numeratore	6.866.089,18		7.316.935,36		7.108.039,93	
Denominatore:						
A) entrate comune						
MEDIA ENTRATE TRIENNIO (ESCLUSO FCDE)	26.412.870,19	media 2019-2020-2021	26.412.870,19	media 2019-2020-2021	26.412.870,19	media 2019-2020-2021
B) entrate Unione						
ENTRATE QUOTA UNIONE (criterio: partecipazione dei comuni alla spesa di personale dei servizi in Unione)	2.790.237,64	media 2019-2020-2021	2.790.237,64	media 2019-2020-2021	2.790.237,64	media 2019-2020-2021
Totale denominatore	29.203.107,83		29.203.107,83		29.203.107,83	
rapporto spesa personale su entrate (valore-soglia min 27% - max 31%)	23,51%		25,06%		24,34%	