

Relazione per la variazione della Sezione 3.3 del PIAO approvata con la delibera di giunta n. 13 del 20.01.2023 avente ad oggetto “Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025. Approvazione primo stralcio” e confermata con la delibera di giunta n. 80 del 31.03.2023 del avente ad oggetto “PIAO - Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025”.

Viste:

- la delibera di giunta comunale n. 1 del 10/01/2023 avente ad oggetto “Piano dei fabbisogni del personale 2023-2025. Sezione 3.3 PIAO”;
- la delibera di giunta comunale n. 13 del 20/01/2023 di approvazione del “Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025. Primo stralcio” con la quale, tra l’altro, si è provveduto alla ricognizione della dotazione organica, revisione e aggiornamento dell’allegato A al Piano del Fabbisogno del Personale;
- la delibera di giunta n. 80 del 31/03/2023 avente ad oggetto “PIAO - Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025. Approvazione”;

Visti:

- l’articolo 39 della legge n. 449 del 27/12/1997 che ha introdotto l’obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale, stabilendo, in particolare, che tale programma, attraverso l’adeguamento in tal senso dell’ordinamento interno dell’ente, non sia esclusivamente finalizzato a criteri di buon andamento dell’azione amministrativa, ma volto anche a realizzare una pianificazione di abbattimento dei costi relativi al personale;
- il D.Lgs. 267/2000 ed in particolare:
 - l’articolo 89 che prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all’organizzazione e gestione del personale nell’ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
 - l’articolo 91 ai sensi del quale gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- il D.Lgs. 165/2001 ed in specie:
 - l’articolo 2 che stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
 - l’articolo 4 che sancisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
 - l’articolo 6 ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l’articolo 33, del D.Lgs.165/2001. Nell’ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l’ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all’attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
 - l’articolo 33 che dispone che: “1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall’articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone

immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare”;

- l'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante “*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all’attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia*”, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che prevede che per assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione;

- il D.M. 30/06/2022, n. 132 recante il “*Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*”;

Viste le linee di indirizzo sulla programmazione dei fabbisogni adottate dalla Funzione Pubblica con D.P.C.M. pubblicato in Gazzetta Ufficiale n.173 del 27 luglio 2018;

Visto l’art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 che recita “*...i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato...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...*”;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 17/03/2020 recante misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni, che dispone l’entrata in vigore del provvedimento a decorrere dal 20/04/2020;

Vista la circolare del Ministero per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministero dell’economia e delle finanze e il Ministero dell’interno, n. 17102/110/1 dell’8 giugno 2020, attuativa del D.L. di cui sopra e che ha previsto il superamento della logica del cosiddetto turnover e l’applicazione di un sistema basato sulla sostenibilità della spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali del fabbisogno del personale, fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione;

Dato atto che, successivamente all’approvazione del Piano dei fabbisogni del personale 2023-2025:

- l’Ente ha riorganizzato la struttura comunale ridisegnando in parte il proprio assetto organizzativo nonché il funzionigramma (delibera di giunta comunale n. 65 del 17/03/2023);

- l’Ente ha approvato la modifica e disciplina dei profili professionali (delibera di giunta comunale n. 82 del 31/03/2023);

- l’ARTI (Agenzia Regionale Toscana per l’impiego) ha comunicato all’Ente, a seguito dell’analisi del relativo prospetto informativo, la scopertura della quota d’obbligo

relativa al personale disabile, di cui all'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, di n. 2 unità di personale;

- da un monitoraggio effettuato con le figure apicali dell'Ente, sono emerse criticità relativamente agli obiettivi contenuti nei principali documenti programmatici in ordine alle quali è necessario intervenire al fine di garantire il buon andamento e l'efficienza degli uffici e di salvaguardare l'erogazione dei servizi comunali e sono state evidenziate dai singoli Settori con comunicazioni al protocollo dell'Ente (prot. n. 32326/2023, 32451/2023, 32449/2023, 32588/2023) specifiche richieste di assunzione di personale;

Atteso che il Piano del Fabbisogno, quale atto programmatico deve coordinarsi ed essere coerente rispetto alla pianificazione pluriennale delle attività e della performance, ispirarsi ai principi di ottimizzazione di impiego delle risorse pubbliche disponibili, perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e tenere conto delle linee di indirizzo ministeriali;

Ritenuto di procedere all'aggiornamento della già prevista programmazione, anche al fine di ottemperare ai necessari adempimenti relativamente al collocamento del personale disabile, come nell'atto dettagliatamente riportato;

Vista la circolare 13 maggio 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della funzione pubblica sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione attuativo dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni, secondo la quale *"Nel caso dei comuni che hanno optato per l'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva secondo l'art. 1, comma 668, della legge n. 147/2013 e hanno in conseguenza attribuito al gestore l'entrata da Tari corrispettiva e la relativa spesa, la predetta entrata Tari va contabilizzata tra le entrate correnti, al netto del FCDE di parte corrente, ai fini della determinazione del valore soglia"*.

Preso atto che:

- con delibera del Consiglio Comunale n. 10 del 20/02/2001 è stato introdotto il sistema tariffario affidandone l'applicazione e la riscossione al soggetto gestore del servizio ai sensi dell'art. 49, commi 9 e 13, del D.Lgs. 5 febbraio 1997, n. 22, conferendogli i conseguenti poteri di accertamento, verifica e controllo;

- con delibera n. 54 del 28/11/2011, il Consiglio Comunale ha aderito alla costituzione della RetiAmbiente S.p.A. (società mista pubblico/privata) quale forma di affidamento del servizio di gestione unica d'ambito del servizio integrato dei rifiuti ai sensi della L.R. 69/2011;

- con delibera del Consiglio Comunale n. 79 del 16/12/2015 è stato approvato il conferimento degli assets comunali nella ASCIT Servizi Ambientali S.p.A. all'interno della RetiAmbiente S.p.A. ai fini dell'aumento di capitale della medesima società;

- il servizio è gestito dal 2021 da Retiambiente, partecipata dal Comune, e da questa affidato ad Ascit;

Rilevato che l'Ente ha operato i conteggi necessari al fine della determinazione del valore soglia di cui al citato art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, relativamente ai fabbisogni triennali di personale antecedenti all'attuale, senza tuttavia attribuire rilievo alle indicate previsioni normative con particolare riguardo alla avvenuta attribuzione da parte dell'Ente al gestore della entrata e della spesa da Tari corrispettiva circostanza invece da valorizzare in adempimento delle previsioni di legge;

Considerato che, ai sensi della normativa sopra citata, ed in applicazione di quanto chiarito dalla menzionata circolare, il Comune di Capannori rientra nella prima fascia (art. 6, comma 3, del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 17/03/2020 di cui sopra) con un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti pari a 23,87% come da Allegato A.

Rilevato che per l'anno 2023, in via previsionale in base ai dati contabili ad oggi disponibili, viene rispettato il valore soglia, come da calcoli esposti nel documento allegato B.

Dato atto che l'art. 6, comma 3, del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 17/03/2020 di cui sopra recita che *"...i comuni in cui il rapporto tra spesa del personale e le entrate correnti... risulta compreso tra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 e dalla tabella 3 dell'art. 6, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato"*;

Ritenuto di confermare le assunzioni già previste e descritte nel piano 2023-2025 relative all'anno 2023 e non ancora realizzate di:

- n. 1 dirigente
- n. 1 specialista tecnico impiantista (in corso assunzione)
- n. 1 specialista amministrativo contabile (in corso colloquio)
- n. 1 esperto amministrativo contabile (in corso colloquio)
- n. 2 specialista tecnico
- n. 1 specialista educativo culturale (stabilizzazione)
- n. 1 esperto informatico
- n. 1 collaboratore professionale tecnico (elettricista) concorso in svolgimento
- n. 1 collaboratore professionale tecnico (idraulico) concorso in svolgimento

Preso atto del nuovo sistema di classificazione del personale dipendente introdotto dall'art. 12 del CCNL Area funzioni locali personale dipendente non dirigente siglato in data 16.11.2022 nonché della deliberazione di giunta n.83/2023 avente ad oggetto *"CCNL Funzioni locali 16/11/2022 - Reinquadramento del personale dipendente non dirigente, indirizzi attuazione nuovo sistema di classificazione e approvazione della modifica e disciplina dei profili professionali"*;

Ritenuto altresì di procedere alle assunzioni meglio descritte di seguito volte a consentire all'Amministrazione, in aderenza alle linee di mandato come declinate negli appositi strumenti di programmazione, il conseguimento delle finalità di efficientamento generale dei servizi ed implementazione della qualità delle prestazioni prevedendo lo svolgimento delle attività meglio descritte di seguito:

a) potenziamento del servizio edilizia e urbanistica, con riduzione dei tempi di conclusione dei procedimenti:

- n. 1 istruttore tecnico, area degli istruttori

b) patrocinio legale dell'Ente

- n. 1 funzionario legale, area dei funzionari (già previsto da delibera n. 1/2023 specialista amministrativo contabile per supporto legale agli uffici);

c) supporto rispettivamente all'Ufficio personale e all'Ufficio programmazione finanziaria ed economato al fine di mantenere la qualità dei servizi erogati agli utenti interni ed esterni:

- n. 2 istruttori amministrativi-contabili, area degli istruttori;

d) supporto alle attività dell'Ufficio anagrafe e dell'URP attualmente in particolare carenza di personale:

- n.1 istruttore amministrativo-contabile, area degli istruttori, da individuare nell'ambito del personale disabile ai sensi della legge 68/99;

e) supporto alle attività del Settore Assetto e Gestione del territorio attualmente in particolare carenza di personale:

- n.1 istruttore amministrativo-contabile, area degli istruttori, da individuare nell'ambito del personale disabile ai sensi della legge 68/99;

f) supporto nelle attività di polizia municipale al fine di mantenere la qualità del servizio alla cittadinanza:

- n. 1 istruttore di vigilanza, area degli istruttori

g) gestione del servizio sociale secondo i parametri ministeriali:

- n.1 funzionario amministrativo-contabile, area dei funzionari

L'Ente intende inoltre, nel rispetto dei presupposti e limiti posti dalla normativa vigente:

- procedere all'attivazione di n. 4 tirocini per la durata di mesi 12 nell'ambito del progetto "GiovaniSì" da destinare ai Settori dell'Ente;

- confermare le assunzioni di personale a tempo determinato già previste con la delibera di giunta comunale n. 1/2023 sopra richiamata;

Rilevato che le modalità di assunzione, indicate nel deliberato, rappresentano un bilanciamento tra le esigenze di attivazione di concorsi, scorrimento di graduatorie proprie e di altri enti, mobilità per profili che necessitano competenze più strutturate o profili non copribili in altre forme;

Ritenuto altresì che sia rimessa alla decisione gestionale la modifica delle modalità di assunzione indicate, senza nuova deliberazione della Giunta;

Rilevato che la dotazione organica dell'Ente è quella indicata nell'allegato C), che elenca i posti coperti al 30/04/2023 e da coprire nel presente fabbisogno di personale;

Rilevato inoltre che tale dotazione organica costituisce autorizzazione per assunzioni, in caso di cessazione del personale, mantenendo inalterato il numero dei dipendenti e la suddivisione in aree e profili professionali, fatta salva comunque la possibilità, sussistendone idonea motivazione organizzativa e di funzionamento dei servizi, di assumere personale inquadrato in area inferiore rispetto al personale cessato. L'assunzione potrà avvenire senza specifica autorizzazione della giunta, previa, in ogni caso, attestazione del dirigente preposto all'Ufficio personale circa la sussistenza delle capacità assunzionali previste dalle vigenti disposizioni di legge e sempre sotto il controllo della salvaguardia degli equilibri di bilancio effettuato dell'Ufficio competente;

Rilevato altresì che è necessario individuare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti, che le facoltà assunzionali per questo Ente che così si dettagliano:

A - Contenimento della spesa di personale;

B - Facoltà assunzionali a tempo indeterminato;

C - Lavoro flessibile;

A) CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE

A1. Normativa

Articolo 1, comma 557, 557-bis e 557- <i>quater</i> , della legge 27 dicembre 2006, n.296	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
---	---

	<p>nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:</p> <p>b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;</p> <p>c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.</p> <p>Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.</p>
--	---

A2. Situazione dell'Ente.

Preso atto che l'articolo 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n.113 ha abrogato la lettera a) all'articolo 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n.296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti; Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'articolo 1, comma 557-*quater*, della L. 296/2006, introdotto dall'articolo 3 del D.L. 90/2014, è pari a € **9.712.949,26**:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ARTICOLO 1, COMMA 557, DELLA L. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 9.936.094,49	€ 9.695.383,51	€ 9.507.369,79	€ 9.712.949,26

Rilevato che il totale delle spese per l'anno 2023, quantificato ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della Legge n. 296/2006 è di € 9.408.228,84 mentre per l'anno 2024 è di € 9.258.481,36 e per l'anno 2025 è di € 9.112.715,34;

B) FACOLTA' ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO

Preso atto della Deliberazione n. 7/2022/DELC della Corte dei Conti sezioni riunite in base alla quale "... A tal fine risulta necessario inquadrare, in termini di ratio e di presupposti, il vincolo di spesa codificato dall'art. 33 c. 1 del DL 34/2019 e dal connesso decreto attuativo del 3 settembre 2019. Il disposto normativo all'esame innesta - nel sistema dei vincoli finanziari sulla spesa di personale - un nuovo parametro - limite per la spesa per nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato. Tal criterio non è più basato sul budget assunzionale, codificato ai sensi dell'art. 3 c. 5 e ss. del DL 90/14 (regola del turn over), ma sul principio di sostenibilità finanziaria del complessivo aggregato della spesa di personale a tempo indeterminato, mediante individuazione di un limite complessivo di spesa."

C) LAVORO FLESSIBILE

C1. Normativa

Atteso poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'articolo 11, comma 4-*bis*, del

D.L.90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n.296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267";

Visto l'articolo 9, comma 28, sesto periodo del D.L. 78/2010 che recita: "A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276";

Vista la deliberazione n.2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'articolo 9, comma 28, del D.L. n.78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'articolo 11, comma 4-bis, del D.L.90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1, L. n.296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.";

Richiamato quindi il vigente articolo 9, comma 28, del D.L.78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'articolo 11, comma 4-bis, del D.L.90/2014;

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

Richiamato il comma 2, dell'articolo 36, del D.Lgs.165/2001 - come modificato dall'articolo 9 del D.Lgs.75/2017 - nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi *esclusivamente* per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

Dato atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b i contratti di formazione e lavoro;
- c i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n.81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

Rilevata la seguente tabella riassuntiva:

Spesa complessiva lavoro flessibile: Anno 2009				
Tipologia	Competenze (€)	Contributi (€)	Irap (€)	Totale (€)
Tempo Determinato	36.609,00	9.881,00	3.112,00	49.602,00
CO.CO.CO.	29.142,04	4.996,89	2.477,07	36.616,00
Art. 90	112.649,26	30.415,30	9.575,19	152.639,75
Tirocini				60.078,78
TOTALE	178.400,30	45.293,19	15.164,26	298.936,53

Spesa presunta lavoro flessibile: Anno 2023				
Tipologia	Competenze (€)	Contributi	Irap	Totale
Tempo Determinato				
CO.CO.CO.	0	0	0	0
Art. 90	180.530,27	51.028,71	15.345,07	246.904,06
Tirocini	14.000,00		1.190,00	15.190,00
TOTALE	194.530,27	51.028,71	16.345,07	262.094,06

Spesa presunta lavoro flessibile: Anno 2024				
Tipologia	Competenze	Contributi	Irap	Totale
Tempo Determinato				
CO.CO.CO.	0	0	0	0
Art. 90	180.530,27	51.028,71	15.345,07	246.904,06
Tirocini	10.000,00		850,00	10.850,00
TOTALE	190.530,27	51.028,71	16.195,07	257.745,06

Spesa presunta lavoro flessibile: Anno 2025				
1 Tipologia	Competenze	Contributi	Irap	Totale
Tempo Determinato				
CO.CO.CO.	0	0	0	0
Art. 90	180.530,27	51.028,71	15.345,07	246.904,06
Tirocini				0
TOTALE	180.530,27	51.028,71	15.345,07	246.904,06

C2. Assunzioni a tempo determinato finanziate con risorse esterne vincolate
 Premesso che le disposizioni approvate con il 'Milleproroghe' relative alla continuità degli accordi contrattuali (D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8 (cosiddetto "Milleproroghe"). Il decreto, all'articolo 5 ("Proroga di termini in materia di salute"), comma 5, prevede espressamente che *"Gli enti locali che hanno stipulato contratti a tempo determinato per le assunzioni di assistenti sociali e altro personale ai sensi dell'articolo 1, comma 200, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, nonché per le assunzioni finanziate con le risorse del Programma operativo nazionale Inclusioni, ai sensi dell'articolo 12, comma 12, del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, nonché ai sensi dell'articolo 7, comma 7, del decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 147, per i patti di inclusione sociale, possono procedere alla proroga di tali contratti, utilizzando le risorse già previste dal citato articolo 1, comma 200, della legge n. 205 del 2017, per un ulteriore periodo, fino a un massimo di ventiquattro mesi"*;

Preso atto della circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n.9 del 17.02.2008 con la quale si stabilisce che le spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati, che non comportano, quindi, alcun aggravio per il

bilancio dell'Ente, vanno escluse dalla determinazione della base di calcolo delle spese per il personale;

Preso atto della circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n.9 del 17.02.2008 e DL 104/2020 art. 57 c. 3-septies che recita *"A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui e' garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente"*;

Dato atto della determinazione n. 1185/2022 di approvazione del progetto europeo, Horizon Europe Framework Programme "Food Clic", dei relativi accertamenti di entrata (n. 509/2022 e 19/2023), e della richiesta di assunzione a tempo terminato, per tre anni, di n. 1 unità con profilo professionale di funzionario amministrativo contabile, funzionario (ex, categoria D) da parte del dirigente del Settore competente agli atti dell'Ente;

Preso atto inoltre che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio 2023 e del bilancio pluriennale;

Dato atto che, in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'articolo 33 del D.Lgs. 165/2001 s.m.i., sono state acquisite ai fini dell'adozione della delibera di giunta n. 1/2023, le relazioni dei singoli Dirigenti/Responsabili dei Settori dalle quali emerge che non si rilevano situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale in relazione alle esigenze funzionali dei Settori dell'Ente;

Dato atto che la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della L.296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'articolo 1, comma 557-*quater* della L.296/2006, introdotto dall'articolo 3 del D.L.90/2014 e che risulta rispettato il tetto della capacità assunzionale ai sensi dell'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n.90 convertito in legge 114/2014 (come modificato dall'articolo 4, comma 3, della legge 125/2015 di conversione del decreto-legge 78/2015) e dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019;

Dato atto altresì che, questo Ente:

- ha adottato, con deliberazione di giunta comunale n. 17 del 22/02/2022, il piano triennale delle azioni positive 2022-2024 poi aggiornato con la delibera di giunta comunale di approvazione del PIAO già sopra evidenziata;
- ha approvato il Bilancio di Previsione Finanziario relativo al triennio 2023/2025 con la delibera di consiglio comunale n. 12 del 22/02/2023 e successive modifiche;
- ha adottato il PIAO come da deliberazioni sopra richiamate;
- ha rispettato i termini per l'invio dei dati relativi all'approvazione di bilancio di previsione, alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (D.L. n.113/2016);
- ha approvato il Rendiconto della gestione 2022 con delibera del consiglio comunale n. 26 del 26/04/2023;
- ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sul pareggio di bilancio nell'anno 2022 ed ha attestato il rispetto delle stesse negli atti di programmazione e relative variazioni per l'anno 2023;

- ha altresì rispettato la medesima norma nell'anno antecedente come risulta dal Rendiconto dell'anno 2022 ed ha attestato il rispetto negli atti di programmazione e relative variazioni per l'anno 2023;
- l'Ente ha riorganizzato la struttura comunale ridisegnando in parte il proprio assetto organizzativo nonché il funzionigramma (delibera di giunta comunale n. 65 del 17/03/2023);

Atteso che con proprio verbale agli atti dell'Ente il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere favorevole;

Rilevata la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli articoli 42 e 48, commi 2 e 3, del D.Lgs. 267/2000, e dato atto che l'Ente può modificare, in qualsiasi momento, il piano triennale dei fabbisogni del personale, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;

Visti:

- il D.Lgs. 165/2001 s.m.i. "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- il D.Lgs. 267/2000 s.m.i. "Testo Unico sull'Ordinamento degli enti locali" ed in particolare l'art. 107;
- il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi;
- i vigenti CCNL area funzioni locali personale non dirigente sottoscritto in data 16/11/2022 e personale dirigente sottoscritto in data 17/12/2020;

Il dirigente preposto al Settore "Risorse" in virtù del decreto sindacale n. 38/2023

propone

richiamando integralmente quanto in premessa:

1. di modificare il piano dei fabbisogni di personale 2023/2025 come da tabella che segue dando la facoltà al dirigente al personale di modificare le modalità di assunzione ivi indicate nel rispetto dei limiti di legge anche per quanto riguarda la garanzia dell'adeguato accesso di personale dall'esterno:

ANNO 2023 ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

<i>Profilo Professionale</i>	<i>Area (ex Cat.)</i>	<i>Mesi 2023</i>	<i>Spesa prevista competenze-contributi-IRAP (€)</i>	<i>Modalità Assunzione</i>	<i>Decorrenza presunta</i>	<i>Autorizzato</i>
Specialista Tecnico Impiantista (Nel piano 2022/2024 approvato con GC 180/2022 era previsto nell'annualità 2022)	D	6	17.404,80	Concorso (assunzione in corso)	01/07/2023	G.C. 142/2021
Specialista Amministrativo o Contabile	D	7	20.111,63	Graduatoria concorso (mobilità in	01/06/2023	G.C. 1/2023

(Nel piano 2022/2024 approvato con GC 180/2022 era prevista assunzione di categoria C amministrativo contabile nell'annualità 2022)				corso)		
Esperto Amministrativo Contabile (Nel piano 2022/2024 approvato con GC 180/2022 era previsto nell'annualità 2022)	C	7,5	19.856,74	Graduatoria concorso (mobilità in corso)	15/05/2023	G.C. 76/2022
Dirigente	DIR	6	31.307,25	Concorso	01/07/2023	G.C. 76/2022
Specialista tecnico	D	6	17.404,80	Concorso	01/07/2023	G.C. 61/2021
Specialista tecnico	D	6	17.404,80	Concorso (concorso in svolgimento)	01/07/2023	G.C. 76/2022
Funzionario Legale (Nel piano 2023/2025 approvato con GC 1/2023 prevista assunzione di uno specialista amministrativo contabile, categoria D nell'annualità 2023)	D	6	17.238,00	Mobilità graduatoria concorso	01/07/2023	G.C. 1/2023 autorizzata modifica del profilo ivi previsto
Specialista educativo culturale	D	6	17.238,00	Assunzione in corso (D.Lgs. n. 75/ 2017)	01/07/2023	G.C. 1/2023
Esperto Informatico	C	8	21.181,00	Concorso	01/05/2023	G.C. 142/2021
Collaboratore Professionale tecnico	B3	7	17.554,09	Concorso in svolgimento	01/06/2023	G.C. 142/2021
Collaboratore Professionale tecnico	B3	7	17.554,09	Concorso in svolgimento	01/06/2023	G.C. 142/2021
Istruttore amministrativo contabile disabile	istruttore	6	14.895,00	Mobilità Graduatoria Concorso	01/07/2023	Autorizzata
Istruttore di vigilanza	istruttore	6	16.654,00	Graduatoria	01/07/2023	Autorizzata
Istruttore tecnico	istruttore	6	16.039,00	Graduatoria	01/07/2023	Autorizzata
Istruttore amministrativo	istruttore	6	14.895,00	Graduatoria	01/07/2023	Autorizzata

o contabile disabile						
Istruttore amministrativo contabile	istruttore	7	18.533,00	Mobilità Graduatoria Concorso	01/06/2023	Autorizzata
Istruttore amministrativo contabile	istruttore	7	18.533,00	Mobilità Graduatoria Concorso	01/06/2023	Autorizzata
Funzionario amministrativo contabile	funzionario	6	17.239,00	Graduatoria	01/07/2023	Autorizzata
TOTALE			331.043,20			

**2023 - TEMPO DETERMINATO FINANZIATO CON RISORSE ESTERNE
VINCOLATE**

<i>Profilo Professionale</i>	<i>Area (ex Cat.)</i>	<i>Mesi 2023</i>	<i>Spesa competenze-contributi-IRAP (€)</i>	<i>Attività</i>	<i>Decorrenza presunta</i>
Specialista Assistente Sociale	D	12	35.645,00	Progetto REI/RDC	01/01/2023
Specialista Assistente Sociale	D	12	35.645,00	Progetto REI/RDC	01/01/2023
Specialista Assistente Sociale	D	9	26734,00	Progetto REI/RDC	01/04/2023
Specialista Assistente Sociale PT 18 ORE	D	12	17.822,50	Progetto REI/RDC	01/01/2023
Funzionario amministrativo contabile	funzionari	6	17.882,50	Progetto Food Clic	autorizzata 01/07/2023
TOTALE			133.729,00		

2023 - TEMPO DETERMINATO

<i>Profilo Professionale</i>	<i>Area (ex Cat.)</i>	<i>Mesi 2023</i>	<i>Spesa competenze-contributi-IRAP (€)</i>	<i>Attività</i>	<i>Decorrenza presunta</i>	<i>Autorizzato</i>
Specialista Amministrativo Contabile	D	7	20.793,00	Art. 90	01/06/2023	Autorizzato 12 mesi prorogabili G.C. 180/2022
Specialista Amministrativo Contabile	D part time 18 ore	7	20.793,00	Art. 90	01/06/2023	Autorizzato 12 mesi prorogabili G.C. 180/2022
4 Tirocini		6	15.190,00	Tirocini	01/06/2023	Autorizzati

TOTALE			56.776,00			
--------	--	--	-----------	--	--	--

ANNO 2024
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

<i>Profilo Professionale</i>	<i>Cat.</i>	<i>Mesi 2024</i>	<i>Spesa competenza e-contributi-IRAP</i>	<i>Modalità Assunzione</i>	<i>Decorrenza presunta</i>	<i>Autorizzato</i>
TOTALE						

2024 - TEMPO DETERMINATO

<i>Profilo Professionale</i>	<i>Area (ex Cat.)</i>	<i>Mesi 2024</i>	<i>Spesa presunta competenze-contributi-IRAP (€)</i>	<i>Attività</i>	<i>Decorrenza presunta</i>	<i>Autorizzato</i>
Specialista Amministrativo Contabile	D	12	35.645,00	Art. 90	01/01/2024	G.C. 180/2022
Specialista Amministrativo Contabile	D part time 18 ore	12	17.822,00	Art. 90	01/01/2024	G.C. 180/2022
4 Tirocini		6	10.850,00	Tirocini	01/01/2024	Autorizzati
TOTALE			64.317,00			

2024 - TEMPO DETERMINATO FINANZIATO CON RISORSE ESTERNE VINCOLATE

<i>Profilo Professionale</i>	<i>Area</i>	<i>Mesi 2024</i>	<i>Spesa presunta competenze-contributi-IRAP (€)</i>	<i>Attività</i>	<i>Decorrenza presunta</i>
Specialista Assistente Sociale	D	12	35.645,00	Progetto REI/RDC	01/01/2024
Specialista Assistente Sociale	D	12	35.645,00	Progetto REI/RDC	01/01/2024
Specialista Assistente Sociale	D	12	35.645,00	Progetto REI/RDC	01/01/2024
Specialista Assistente Sociale PT 18 ORE	D	12	17.822,50	Progetto REI/RDC	01/01/2024
Funzionario amministrativo o contabile	D	12	35.645,00	Progetto Food Clic	01/01/2024
Totale			160.402,50		

ANNO 2025

Nessuna assunzione attualmente prevista a tempo indeterminato

2025 - TEMPO DETERMINATO FINANZIATO CON RISORSE ESTERNE VINCOLATE

<i>Profilo Professionale</i>	<i>Area (ex Cat.)</i>	<i>Mesi 2025</i>	<i>Spesa competenze -contributi- IRAP (€)</i>	<i>Attività</i>	<i>Decorrenza presunta</i>
Specialista Assistente Sociale	D	12	35.645,00	Progetto REI/RDC	01/01/2025
Specialista Assistente Sociale	D	12	35.645,00	Progetto REI/RDC	01/01/2025
Specialista Assistente Sociale	D	12	35.645,00	Progetto REI/RDC	01/01/2025
Specialista Assistente Sociale PT 18 ORE	D	12	17.822,50	Progetto REI/RDC	01/01/2025
Funzionario amministrativo contabile	D	12	35.645,00	Progetto Food Clic	01/01/2025
Totale			160.402,50		

2. di dare atto che l'approvazione delle variazioni al piano triennale dei fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio 2023 e del bilancio pluriennale 2023-2025;

3. di dare atto dell'allegato C alla presente relazione relativo ai posti coperti e da coprire come da fabbisogno di personale dell'Ente, costituisce la dotazione organica dell'Ente;

4. di disporre che tale dotazione organica costituisce autorizzazione per assunzioni, in caso di cessazione del personale, mantenendo inalterato il numero dei dipendenti e la suddivisione in aree e profili professionali, fatta salva comunque la possibilità, sussistendone idonea motivazione organizzativa e di funzionamento dei servizi, di assumere personale inquadrato in area inferiore rispetto al personale cessato. L'assunzione potrà avvenire senza specifica autorizzazione della giunta, previa, in ogni caso, attestazione del dirigente preposto all'Ufficio personale circa la sussistenza delle capacità assunzionali previste dalle vigenti disposizioni di legge e sempre sotto il controllo della salvaguardia degli equilibri di bilancio effettuato dell'Ufficio competente;

5. di dare atto che la presente relazione aggiorna ed integra parte della sezione 3.3. del PIAO 2023-2025;

Capannori 19/05/2023

Il dirigente del Settore "Risorse"
dott. Luca Mazzi