

Fabbisogno triennale del personale 2023/2025 ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

I nuovi indirizzi legislativi in materia di pianificazione dei fabbisogni del personale sono finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione, la programmazione del fabbisogno del personale deve essere strettamente correlata alle previsioni finanziarie pluriennali, ragione per la quale è da riferirsi esclusivamente alle assunzioni di personale a tempo indeterminato a copertura di posti che impegnano gli esercizi finanziari futuri dell'Amministrazione. Non si riferisce pertanto alle assunzioni di personale a tempo determinato, che non sono programmabili nel triennio e che, data la particolare natura del rapporto, non si proiettano su esercizi finanziari successivi.

La struttura organizzativa dell'ente è stata rideterminata con Delibera **G.C. n. 9 del 08/02/2023**.

A seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero;

Visto l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75:

➤ 2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

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

Visti:

- l'art. 16 della L.183/2011 e l'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;
- l'art. 27 comma 9 del DL 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni;
- l'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che la mancata adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs. 198/2006 determina l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;

Richiamate le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni 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. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed

autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*" il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Atteso che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il *plafond* calcolato con il nuovo valore soglia;

Visto l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 nel testo vigente, rubricato "*Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico*"

Atteso che con tale disposizione, estesa quale principio di coordinamento della finanza pubblica anche alle regioni e agli enti locali, il legislatore ha voluto porre un limite alle spese per personale assunto con contratto a tempo determinato e altre forme flessibili di lavoro;

Rilevato che:

- il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;
- le norme che fissano le capacità assunzionali degli enti regionali e locali in relazione ai risparmi derivanti dalle cessazioni, quindi sulla base del c.d. turnover, non sono abrogate dall'novità introdotte dall'articolo 33 del DL 34/2109 e dai suoi provvedimenti attuativi; con le previsioni dettate da questo provvedimento si aggiungono capacità assunzionali per gli enti c.d. virtuosi e si obbligano le altre amministrazioni a non peggiorare il rapporto tra spese del personale ed entrate correnti o a migliorarlo;
- valgono le medesime considerazioni relativamente all'utilizzazione della spesa per le assunzioni flessibili, con particolare riferimento al tetto. Sulla scorta del parere della sezione autonomie n.15/2018 della Corte dei Conti che riprende e sviluppa le indicazioni contenute nella deliberazione 1/2017, "nella ipotesi di spesa storica irrisoria, inidonea a fungere da base per il calcolo del limite di spesa, gli enti di piccole dimensioni, ottemperanti degli obblighi di riduzione della spesa del personale, possono procedere ad assunzioni flessibili, purchè motivata dall'effettiva necessità di garantire servizi essenziali";

Considerato dunque:

- che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

- che ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater e 562 (per gli Enti non soggetti al patto) legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tuttora tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

Richiamato inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

Preso atto che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: *“Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello “scavalco condiviso” disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore”*;

Considerato che ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate:

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001

Preso Atto, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: *“l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni”*;

Il rapporto tra spesa di personale e la media delle entrate correnti: il calcolo.

L'art. 1 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

- a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

La fascia demografica e la verifica del valore soglia di massima spesa di personale di pertinenza dell'ente: l'indice di virtuosità.

L'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni siano suddivisi in fasce demografiche e questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera b), avendo una popolazione compresa tra **3.000 e 4.999** abitanti secondo l'ultimo rilevamento Istat. **Al 31/12/2022 la popolazione residente accertata dall'ente è pari a 3.393 abitanti.**

La normativa in esame prevede:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti;
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili insede di prima applicazione e fino al **31 dicembre 2024**;
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.
- **Le maggiori assunzioni consentite non rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006.**

Dato atto che sulla base della elaborazione effettuata dall'ufficio Ragioneria:

- 1) il parametro di virtuosità finanziaria dell'Ente previsto dal DL 34/2019 e dal DM 17 marzo 2020 si colloca al di sotto del "valore soglia" delle spese di personale sul rapporto con le entrate correnti;
- 2) l'Amministrazione rientra nei parametri previsti nella Tabella 1 di cui all'art.4 comma 1 del DM 17/03/2020 c.d. **Enti virtuosi**;

Considerato che con delibera consiliare **n.26 del 08/0/2022** è stato approvato il Rendiconto di gestione per l'anno **2021 (ultimo approvato)**;

Tenuto conto che il calcolo del parametro di virtuosità ed il margine assunzionale dell'Ente è rapportato ai valori economici e finanziari dell'ultimo triennio approvato, si ravvisa la necessità di aggiornare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo **2023/2025** e del relativo piano occupazionale **2023/2025**, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Accertato che:

- il limite di spesa di personale sostenuta mediamente nel triennio **2011/2013** considerato come limite di spesa ai sensi dell'art.1 c.557 L.296/2006 e pari a **€.782.294,64**;
- il limite di spesa potenziale previsto dal DM 17/03/2021 e pari a **€.1.040.721,31**;
- il limite di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 è pari a **€.24.678,24**;

Preso atto che ai sensi dei conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato risulta essere pari al **12,76%**, e che pertanto il Comune si pone al di sotto del primo "**valore soglia**" pari al **27,20%** secondo la classificazione indicata dal DM 17/03/2021 all'articolo 4, tabella 1;

Incremento teorico disponibile.

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1 (**27,20%**), sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti.

Incremento calmierato (per gli anni 2021-2025)

Tuttavia, poiché il legislatore, per il periodo 2021-2025, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il **27,20%**

Incremento effettivo

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione:

- l'incremento calmierato (**€.205.507,70**) risulta **inferiore** all'incremento teorico (**€.279.581,68**), il Comune può pertanto procedere ad assunzioni solo entro il valore dell'incremento **calmierato**.

Il Comune può assumere entro lo spazio finanziario di **€.205.507,70** e comunque entro una spesa potenziale massima complessiva di **€.1.040.721,31** (Media entrate al netto del FCDE * percentuale tabella 1 = **27,20%**).

Rilevato che:

- per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni **2023/2025** l'ente ha programmato una spesa complessiva la cui somma è inferiore alla spesa di personale di cui al c.557 – art. 1 – L.296/2006, che considera come parametro di riferimento il valore medio della spesa di personale nel triennio **2011/2013**, pari ad **€.782.694,64**;

- la spesa di personale per il triennio **2023/2025** si mantiene al di sotto del valore soglia, attestandosi a **19,63%, ovvero 7,57 punti percentuali inferiore al valore soglia previsto per gli enti virtuosi**, tenendo conto del fatto che per gli effetti della nuova normativa, la maggior spesa a seguito delle assunzioni programmate personale a tempo indeterminato non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del Bilancio di Previsione Finanziario **2023/2025**;
- La spesa di personale risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio **2011/2012/2013** come disposto dall'art. 1, comma 557- *quater* della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014;
- l'Ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- La spesa totale per l'attuazione del Piano triennale del Fabbisogno del personale **2023/2025** è inferiore alla spesa potenziale massima sostenibile dall'Ente;

Seguono tabelle di calcolo.

COMUNE DI BONO - CLASSE DEMOGRAFICA 3.000-4.999 abitanti
All. 1) Rapporto Spesa personale/Entrata - FCDE - Limite di spesa

Entrata	2019	2020	2021	Media	
Entrate correnti (Tit. 1-3)	3.604.111,17 €	4.303.454,44 €	3.831.378,51 €	3.912.981,37 €	
FCDE Corrente			86.800,10 €	86.800,10 €	
Entrate correnti nette				3.826.181,27 €	
Valore soglia art.4 Decreto 17.03.2020 spesa potenziale massima Tab.1			27,20%	1.040.721,31 €	<i>a</i>
MAC 101 ULTIMO REND - CALCOLO % PER VALORE SOGLIA			12,76%	488.217,93 €	<i>b</i>
marginale assunzionale massimo (art.4 c.2)				552.503,38 €	<i>a-b</i>
Valore previsionale Macroaggregato 1 Bilancio di Previsione				750.978,37 €	
Valore previsionale Macroaggregato 3 (Piano dei conti 1.03.02.12)				- €	
Valore spesa di personale complessivo - Bilancio di Previsione			19,63%	750.978,37 €	<i>c</i>
Capacità assunzionale teorica bilancio di previsione				289.742,94 €	<i>a-c</i>
Impegnato anno 2018 Macroaggregato 1				761.139,63 €	
Impegnato anno 2018 Macroaggregato 3 (Piano dei conti 1.03.02.12)				- €	
Totale spesa personale anno 2018				761.139,63 €	<i>d</i>
marginale assunzionale teorico				279.581,68 €	<i>a-d</i>
Limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 557 della legge 296/2006, MEDIA 2011/2013				782.694,64 €	<i>e</i>
Marginale assunzionale art.5, tab. 2, Decreto 17.03.2020 - percentuale massima di incremento della spesa del personale rispetto al 2018			27,00%	205.507,70 €	<i>d*27%</i>

SOSTENIBILITA' FINANZIARIA PER IL TRIENNIO DI RIFERIMENTO

VOCE	ANNO N	ANNO N+1	ANNO N+2
MACRO AGGREGATO BDAP U.1.01.00.00.000	800.792,37 €	813.792,37 €	813.792,37 €
buoni pasto	7.000,00 €	7.000,00 €	7.000,00 €
AGGIUNGERE CODICE U1.03.02.12.001 - LAV INTERINALE			
AGGIUNGERE CODICE U1.03.02.12.002 - ASSISTENZA PSICO-RELIGIOSA- SOCIALE			
AGGIUNGERE CODICE U1.03.02.12.003 - PERIZIE			
DA AGGIUNGERE CODICE SPESA U1.03.02.12.999			- €
RIMBORSI PERSONALE CONVENZIONE (SALDO)	11.800,00 €	- €	- €
TOTALE	819.592,37 €	820.792,37 €	820.792,37 €
TOTALE componenti escluse:	68.614,00 €	68.614,00 €	68.614,00 €
SPESA DEL PERSONALE AI SENSI DELL'ART.33 DL 34/2019 - DM 17/03/2020	€ 750.978,37	€ 752.178,37	€ 752.178,37
PARAMETRO DM 17/03/2020	19,63%	19,66%	19,66%
da 3.000 a 4.999	ENTE VIRTUOSO	ENTE VIRTUOSO	ENTE VIRTUOSO

- Nel **2023** è prevista l'assunzione di un collaboratore tecnico cat. B3 e un istruttore amministrativo contabile cat.C1;
- Nell'arco del triennio è previsto il collocamento in quiescenza di un dipendente categoria B; nella stessa annualità è prevista l'assunzione di un istruttore direttivo contabile categoria D1, compatibilmente con l'aggiornamento delle verifiche in merito al rispetto dei parametri di virtuosità e sostenibilità economica e finanziaria;
- Nel medesimo triennio, a partire dall'anno in corso, le assunzioni flessibili giungeranno al termine e verranno sostituite gradualmente con le assunzioni a tempo indeterminato previste nel piano assunzionale, mantenendo invariata la spesa del personale.

PIANO DEL FABBISOGNO 2023/2025

Area	Categoria e profilo	Percentuale di copertura
Settore Amministrativo e Socioculturale	Istruttore Direttivo Amministrativo e Assistente Sociale cat.D	100%
	Istruttore Direttivo Amministrativo e Assistente Sociale cat.D	100%
	Istruttore Direttivo Amministrativo cat.D	100%
	Collaboratore Amministrativo cat.B	100%
	Istruttore Amministrativo cat.C	100%
	Istruttore Amm.ivo Contabile C	100%
	Istruttore Amm.ivo Contabile C	vacante
	Vigile Urbano cat.C	100%
	Vigile Urbano cat.C	100%
Settore Lavori Pubblici e Urbanistica	Istruttore Direttivo Tecnico Cat. D	100%
	Istruttore –Tecnico Cat. C	100%
	Istruttore –Tecnico Cat. C	100%
	Collaboratore Tecnico cat.B	100%
	Collaboratore Tecnico cat.B	vacante
Settore Economico Finanziario	Istruttore Direttivo Contabile D	vacante
	Istruttore Amm.ivo Contabile C (pt 5/6)	100%
	Istruttore Amm.ivo Contabile C	100%

ASSUNZIONI FLESSIBILI

Categoria e Profilo	Modalità	Area/Settore	Tempistica di copertura
Istruttore Direttivo Tecnico Cat.D.	Art.110 D.lgs. 267/2000/Mobilità/Utilizzo graduatorie vigenti di altri EE.LL/Convenzioni	Tecnica	2023
Istruttore Amministrativo Tecnico Cat.C.	Art.110 D.lgs. 267/2000/Mobilità/Utilizzo graduatorie vigenti di altri EE.LL/Convenzioni	Tecnica	2023
Istruttore Direttivo Contabile Cat.D.	Art.110 D.lgs. 267/2000/Mobilità/Utilizzo graduatorie vigenti di altri EE.LL/Convenzioni	Finanziaria	2023
Istruttore Amministrativo Tributario Cat.C.	Art.110 D.lgs. 267/2000/Mobilità/Utilizzo graduatorie vigenti di altri EE.LL/Convenzioni	Finanziaria	2023

PIANO ASSUNZIONALE PER L'ATTUAZIONE DEGLI INTERVENTI PREVISTI DAL PNRR

Al fine di agevolare l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR, il comma 1 dell'articolo 31- bis del D.Lgs. 152/2021, introduce importanti deroghe agli ordinari vincoli sia di carattere ordinamentale che di carattere finanziario in materia di assunzioni di personale per i Comuni che provvedono alla realizzazione di tali interventi; la norma prevede che tali deroghe si applichino solo alle assunzioni a tempo determinato di personale non dirigenziale dotato di specifiche professionalità; sotto il profilo ordinamentale, si specifica che il termine apposto per questi contratti di lavoro può essere anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non può superare il 31 dicembre 2026; rispetto alle deroghe ai vincoli finanziari, si introduce un duplice vantaggio: da un lato individuando un budget assunzionale a tempo determinato aggiuntivo, e dall'altro neutralizzando la spesa di queste nuove assunzioni a tempo determinato rispetto alla ordinaria capacità assunzionale a tempo indeterminato; le richiamate assunzioni possono essere effettuate in deroga all'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 (spesa sostenuta per i contratti di lavoro flessibile nell'anno 2009), e all'articolo 259, comma 6, del D.Lgs. n. 267/2000; la spesa di personale derivante dalle predette assunzioni a termine, non rileva ai fini della determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, e di conseguenza non va a comprimere la capacità assunzionale a tempo indeterminato; infine, le spese in questione non rilevano ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006 (media del triennio 2011-2013). Con riferimento agli aggregati "spesa di personale" la norma specifica inoltre che le deroghe richiamate operano anche nel caso di applicazione del regime di "scavalco condiviso" previsto dalle vigenti disposizioni i contrattuali (articolo 14 CCNL 22/1/2004); Il personale in questione può essere reclutato anche con le modalità definite dall'art. 3-bis del D.L. n. 80/2021, mediante selezioni uniche effettuate tra più enti locali convenzionati per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli degli stessi;

ASSUNZIONI FLESSIBILI LEGATI AL PNRR			
Categoria/	Profilo	N.	Finanziamento DL.152/2021
Posizione Economica	professionale	unità	
FG	JUNIOR/MIDDLE	1	€ 115.098,69
FT	JUNIOR/MIDDLE	1	€ 115.098,69

Il Responsabile del Servizio Finanziario

Dott. Francesco Sale