



COMUNE DI TORRE ANNUNZIATA

Città Metropolitana di Napoli

PIAO 2023 - 2025

Sezione Organizzazione e Capitale

Umano

Sottosezione Piano Triennale dei Fabbisogni

del Personale

Piano Triennale del Fabbisogno di

Personale

DOTAZIONE ORGANICA - FABBISOGNI DEL PERSONALE 2023 - 2025

Con delibera della Commissione Straordinaria n. 55 del 1[^]/03/2023 è stata approvata la nuova Struttura Organizzativa del Comune di Torre Annunziata, con relativo funzionigramma ed articolate le Aeree nel modo seguente:

SEGRETARIO GENERALE	1.Ufficio Segreteria Generale- Anticorruzione - Trasparenza
----------------------------	--

1.	AFFARI GENERALI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Assistenza organi istituzionali 2. Statistica - Protocollo - Albo Pretorio - Notifiche 3. Servizi demografici, elettorale, Leva 4. Trattamento giuridico del personale 5. Servizio Contenzioso 6. Portierato
2.	TECNICA-URBANISTICA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Governo del Territorio 2. Servizio edilizia 3. Servizio attività produttive e commerciali – SUAP –aree mercatali 4. Servizio Ambiente – Ciclo integrato dei rifiuti – 5. Protezione Civile
3.	LAVORI PUBBLICI- DEMANIO- PATRIMONIO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Programmazione e progettazione Lavori pubblici e 2. Manutenzione beni comunali – Demanio Patrimonio e beni confiscati 3. Servizio pareri e vincoli in materia paesaggistica 4. Servizio Informatico Comunale (SICOM) 5. Datore di lavoro 6. Servizi Cimiteriali
4.	SERVIZI ALLA PERSONA -AMBITO SOCIALE N. 30	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pubblica istruzione – Diritto allo studio - Cultura - 2. Politiche per lo sport 3. URP 4. Politiche abitative 5. Ambito sociale N. 30
5.	ECONOMICA - FINANZIARIA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Programmazione E Bilancio 2. Tributi 3. Società Partecipate 4. Trattamento economico del personale 5. Servizio Economato e provveditorato 6. Controllo di gestione finanziario 7. Portierato

SETTORE AUTONOMO	POLIZIA MUNICIPALE
------------------	--------------------

In virtù di questi cambiamenti strutturali, il Comune di Torre Annunziata programma assunzioni di personale, per figure professionali che possano supportare gli sviluppi di questi cambiamenti essenziali e strategici per lo sviluppo della competitività dell'Ente.

La dotazione organica dell'Ente, secondo la normativa vigente, è intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1 comma 557 e seguenti della Legge n. 296/2006, per ciascuno degli anni 2023-2024-2025, ai fini dello sviluppo dei Fabbisogni del Personale 2023 -2025.

Con determina del dirigente dell'Area Finanziaria n. 202 del 16/02/2023 (*limite di spesa per il personale da applicare per l'anno 2023*), è stata certificata in € 9.933.390,03 e lo spazio finanziario 2023-2025, pari ad € 1.113.820,76 - a fronte della media del triennio 2011-2013, di € 13.150.556,94.

L'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019, nel testo risultante dalla Legge di conversione n. 58/2019, come modificato dall'art. 1, comma 853, lett. a), b) e c) della Legge 27/12/2019, n. 160 e, successivamente, dall'art. 17, comma 1/ter, del D.L. 30/12/2019, n. 162, convertito con modificazioni dalla Legge n. 8/2020, ha apportato significative modifiche alle norme che regolano le facoltà assunzionali nei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sul favorevole rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti.

Con il D.M. 17/3/2020, per l'attuazione di tale disposizione, sono state stabilite le nuove misure per la definizione delle già " *capacità assunzionali*" ora definite in "*spazi finanziari*" di spesa di personale - da aggiungere a quella esistente, in modo tale che i comuni abbiano spazi massimi di spesa che devono essere compatibili con il rapporto spesa di personale ed entrate correnti, al netto del F.C.D.E, calcolati come da DM. 17/03/2020, relativamente al personale a tempo indeterminato - in vigore dal 20/04/2020, in merito a tre distinti ambiti, quali:

1. 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;
2. l'individuazione delle Fasce Demografiche e dei relativi valori soglia;
3. la determinazione delle Percentuali massime di incremento.

Per il Comune di TORRE ANNUNZIATA, il riferimento all'ultimo rendiconto è quello relativo all'anno 2022, approvato con la delibera della Commissione Straordinaria n.14 del 30/05/2023.

A seguito dell'approvazione dell'ultimo rendiconto di gestione con la delibera sopra richiamata, il Dirigente dell'Area Finanziaria, con nota in data 24/7/2023, ha rideterminato il limite della spesa per il personale da applicare per l'anno 2023, pari ad € 10.996.780,59, e certificato lo spazio finanziario utilizzabile per nuove assunzioni, pari ad € 2.462.513,17.

Tuttavia, si ritiene di contenere la spesa legata alla programmazione del fabbisogno 2023-2025 in coerenza con i dati contenuti nell'ambito del bilancio di previsione finanziario approvato con delibera commissariale n. 18 del 7/6/2023, pari ad € 9.933.390,03, nonché per ragioni prudenziali.

I valori soglia di cui al D.P.C.M. 17/3/2020 in base ai quali stabilire gli "Spazi Finanziari" sono i seguenti:

TABELLA 1
(D.P.C.M. 17/3/2020)

Fasce demografiche	Valore soglia
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	29,50%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,60%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,60%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,20%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	26,90%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,00%

g)	comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,60%
h)	comuni da 250.0000 a 1.499.999 abitanti	28,80%
i)	comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	25,30%

Individuazione dei valori soglia

COMUNE DI	TORRE ANNUNZIATA
POPOLAZIONE AL 31/12/2022	40.153
FASCIA	f)
VALORE SOGLIA PIÙ BASSO art. 4, co, 1- <i>Tab. l</i>	27 %
ART. 6, c. 1, TAB.3	
VALORE SOGLIA PIÙ ALTO	31 %

Calcolo del rapporto della Spesa di personale sulle entrate correnti

Art. 2 del D.P.C.M. 17/3/2020

Il suddetto Decreto utilizza le seguenti definizioni:

a) spesa del personale: 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, 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.

In base ai dati sopra richiesti, il rapporto Spesa di personale sulle entrate correnti (come definiti dall'art. 2 del DPCM 17/3/2020) risulta essere pari al 17,11% come di seguito calcolato:

Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2 DPCM 17/03/2020		
Spesa di personale rendiconto approvato Anno 2022	Importi espressi in Euro 6.968.252,74	DEFINIZIONI (art. 2, comma 1, lett. a)
Entrate rendiconto anno 2020	43.425.013,57	(art. 2, comma 1, lett. b)
Entrate rendiconto anno 2021	51.765.343,37	(art. 2, comma 1, lett. b)
Entrate rendiconto anno 2022	52.389.017,07	(art. 2, comma 1, lett. b)
FCDE previsione assestata anno 2022	8.464.307,68	(art. 2, comma 1, lett. b)
Media triennio entrate correnti al netto F.C.D.E.	40.728.816,99	
Rapporto Spesa Personale/Entrate correnti	17,11 %	

Raffronto Ente in misura di percentuale con valori soglia Tabelle 1 e 3

Dal raffronto in misura di percentuale con valori soglia Tabelle 1 e 3, il Comune di Torre Annunziata registra una percentuale pari **al 17,11%, con un rapporto di spesa di personale/entrate correnti** al di sotto del valore soglia "*più basso*" per la fascia demografica di appartenenza (27%) e che, pertanto, può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i Piani Triennali dei Fabbisogni di Personale e fermo restando il rispetto degli equilibri di bilancio, sino ad una spesa potenziale massima di € **10.996.780,59** (art. 4 comma 2 D.P.C.M. 17/3/2020).

Tabella 2 ART. 5

Fasce demografiche	2020	2021	2022	2023	2024
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	20,0%	25,0%	28,0%	29,0%	30,0%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	19,0%	24,0%	26,0%	27,0%	28,0%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	17,0%	21,0%	24,0%	25,0%	26,0%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	9,0%	16,0%	19,0%	21,0%	22,0%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	7,0%	12,0%	14,0%	15,0%	16,0%
h) comuni da 250.0000 a 1.499.999 ab.	3,0%	6,0%	8,0%	9,0%	10,0%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	1,5%	3,0%	4,0%	4,5%	5,0%

Rispetto a tali percentuali massime di incremento occorre evidenziare che:

- i valori riportati in tabella hanno come base la **spesa di personale sostenuta nel 2018** (art. 5, comma 1);
- i valori sono incrementali, nel senso che **ciascun valore percentuale assorbe quello individuato per le annualità precedenti**;
- l'utilizzo di eventuali **resti assunzionali** consente il superamento delle percentuali massime di crescita (art. 5, comma 2);
- la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296 (art. 7, comma 1).

Il valore annuo di incremento per il comune di Torre Annunziata è analiticamente riportato nella seguente tabella:

Determinazione del valore in base alla Tabella 2

	PTFP 2023	PTFP 2024	PTFP 2025
--	-----------	-----------	-----------

Percentuale di Tabella 2	21%	22%	22%
Spese di personale 2018	11.824.892,74	11.824.892,74	11.824.892,74
VALORE MASSIMO ANNUO di incremento	2.483.227,47	2.601.476,40	2.601.476,40
TOTALE MASSIMO SPESA DI PERSONALE	14.308.120,22	14.426.369,14	14.426.369,14

I valori percentuali riportati in tabella rappresentano un incremento rispetto alla base “spesa di personale 2018”, per cui la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti; trattasi di una misura finalizzata a rendere graduale la dinamica di crescita della spesa di personale, comunque nei limiti massimi consentiti dal valore-soglia di riferimento

Tale valore andrà poi ricalcolato annualmente in base ai nuovi valori relativi alla media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati e alla spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato. Ai sensi dell'art. 7 comma 1 del citato D.P.C.M. 17/3/2020, la maggiore spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli artt. 4 e 5, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall' art. 1, comma 557 quater e 562 della Legge n. 296/2006.

È importante chiarire che l'applicazione delle nuove regole in materia di determinazione della capacità assunzionale in base al principio di sostenibilità finanziaria, a differenza di quelle in materia di *turn-over*, non portano alla definizione di un budget assunzionale, che può essere speso nell'esercizio di riferimento, ma all'**individuazione di un limite complessivo di spesa.**

Il limite della spesa di personale da applicare all'anno 2023 per il Comune di Torre Annunziata è dato dal valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da tabella 1 del D.M. 17 marzo 2020 (27%) calcolato sulla media aritmetica delle entrate correnti del triennio 2020-2022 al netto dell'FCDE, come da tabella seguente:

Totale massimo spesa di Personale	Media aritmetica Entrate correnti 2020-2022 al netto del FCDE 2022	Valore soglia	Limite spesa complessiva di personale per l'anno 2023	Raffronto spesa personale a. 2018
14.308.120,22	40.728.816,99	27%	10.996.780,59	11.824.892,74

Pertanto, per l'anno 2023 applicando il valore soglia di cui alla Tab 2 del DPCM 17/3/2020 ne deriva una spesa potenziale massima di Euro 2.483.227,47, pari all'incremento del 21% della spesa del personale registrata nell'anno 2018.

Tuttavia, poiché tale somma non deve essere superiore al valore soglia individuato dalla Tab 1 del Decreto Ministeriale sopra citato, cioè non superiore al 27% della somma risultante dalla media aritmetica delle

Entrate correnti 2020-2022 al netto del FCDE 2022, la medesima deve essere ridotta ad euro €. 2.093.454,11, da utilizzare per il triennio 2023-2025.

Ciò, in quanto occorre anche computare l'assunzione, in data 1/03/2023 del nuovo Dirigente Tecnico (determinazione dirigenziale I.G. n. 277 del 28/02/2023) .

Ai fini del corretto calcolo degli spazi finanziari, dirimente è quanto sancito dalla Corte dei Conti del Veneto con deliberazione n. 162/2022/PAR, che ha fornito importanti chiarimenti in merito alla corretta interpretazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 (convertito dalla L. n. 58/2019) e del relativo D.M. di attuazione del 17 marzo 2020, atteso, peraltro che, la disposizione di cui all'art. 5 del citato Decreto ministeriale ha posto un'ulteriore regola limitativa transitoria (valida fino al 31 dicembre 2024) per i comuni "virtuosi" (ossia quelli che, in ragione dell'art. 4, comma 2, dello stesso D.M. registrano un valore soglia inferiore a quanto esposto nella Tabella 1), consentendo loro di incrementare annualmente la propria spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore ai valori percentuali indicati nella Tabella 2 contenuta nella medesima norma.

Ciò che necessitava di chiarimenti, tuttavia, è se nel computo delle suddette percentuali si dovesse tener conto anche delle assunzioni effettuate in sostituzione del personale cessato.

A questa domanda la Sezione regionale ha risposto negativamente, affermando che ciò che conta, "è *esclusivamente l'incremento della spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato rispetto a quella registrata nel 2018, senza che la sostituzione del personale cessato assuma uno specifico rilievo, in ragione del superamento della cd. logica del turn over in favore di un criterio di sostenibilità finanziaria della spesa.*

Qualora, quindi, la spesa di personale nell'ultimo rendiconto approvato sia inferiore a quella del 2018, il comune cd. virtuoso potrà effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato fino al raggiungimento del valore percentuale fissato dall'art. 5, calcolato a partire dal livello di spesa del 2018 e non dal più basso livello di spesa effettivamente registrata; ciò anche nel caso in cui l'Ente abbia nel 2020 e 2021 già effettuato assunzioni (in sostituzione o meno del personale cessato) che non abbiano però comportato il superamento della spesa 2018. Qualora, invece, nei precedenti esercizi l'Ente abbia effettuato assunzioni, in sostituzione o meno di personale cessato, che abbiano comportato un incremento della spesa rispetto a quella sostenuta nel 2018, tale incremento dovrà essere considerato nel calcolo del raggiungimento delle soglie annuali fissate dall'art. 5".

RESTI ASSUNZIONALI

Tale limitazione alla dinamica di crescita può tuttavia essere derogata, e quindi superata, nel caso di Comuni che abbiano a disposizione facoltà assunzionali residue degli ultimi 5 anni (**c.d. resti assunzionali**), potendo, il Comune, utilizzare i propri resti assunzionali anche in deroga ai valori limite annuali di cui alla sopra riportata Tabella, in ogni caso entro i limiti massimi consentiti dal valore soglia di riferimento.

Il comune di Torre Annunziata non dispone di resti assunzionali riferiti al quinquennio 2015- 2019 come attestato dal dirigente dell'Area Finanziaria, giusta determinazione n. 202 del 16/02/2023.

PROGRAMMAZIONE 2023 – 2025

Considerazioni generali

Preliminarmente si evidenzia che il Comune di Torre Annunziata è sotto dimensionato.

Infatti, in base al Decreto del Ministero dell'Interno 18 novembre 2020, “Rapporti medi dipendenti- popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto per il triennio 2020-2022”, pubblicato in G.U. n. 297 del 30.11.2020, **il rapporto medio popolazione/dipendenti, è pari a 1/152 per i comuni con popolazione compresa tra 20.000 e 59.999 abitanti.**

Qualora si volesse applicare detto criterio anche per il Comune di Torre Annunziata, unicamente per ottenere una base di calcolo più rigoroso onde trarre il numero dei dipendenti comunali necessari per legge, **questo dovrebbe essere pari a n. 264 (n. abitanti 40.153/ 152), a fronte dei n. 154 in servizio** all’attualità (compresi i tempi determinati e i Dirigenti).

Le attuali funzioni svolte dal comune di Torre Annunziata non rappresentano la totalità delle funzioni e dei processi da presidiare tant’è che sono state riscontrate carenze di professionalità e di strutture organizzative in alcuni servizi e processi nevralgici.

Tale circostanza rende ancora più stringente la necessità ed improcrastinabilità per l’Ente di procedere ad assunzioni di personale attesa la evidente carenza di organico.

Per quanto concerne le varie Aree, ciascun Dirigente in relazione al fabbisogno di personale 2023-2025 ha richiesto le unità necessarie allo svolgimento delle attività quotidiane relative alla propria area di appartenenza, da assegnare ai rispettivi servizi e che saranno, con successivo provvedimento, definiti secondo il nuovo sistema di classificazione in base al CCNL 16.11.2022:

- **L’AREA I**, con nota prot. n. 4895 del 16.02.2023, ha richiesto le seguenti risorse, aggiuntive a quelle attualmente in servizio:
 - n. 14 dipendenti di Cat. C – Istruttore Amministrativo
 - n. 3 dipendenti di Cat. B – Messi notificatori
 - n. 1 dipendente di Cat. B – Coadiutore Amministrativo

Inoltre, a seguito della delibera di G.M. n. 55 del 01.03.2023, con la quale è stata approvata la nuova Struttura Organizzativa del Comune di Torre Annunziata con relativo Funzionigramma, il servizio contenzioso, il portierato e il trattamento giuridico del personale rientrano nella nuova struttura dell’Area I. Il fabbisogno indicato dal Dirigente della precedente Area con prot. n. 2187 del 23.01.2023 relativamente a questi servizi è il seguente:

- n. 4 dipendenti di Cat. C - Istruttore Amministrativo
- n. 1 dipendente di Cat. B – Custode (2024)

Per una richiesta totale dell’Area di **n. 23 dipendenti**.

- **LE AREE Tecniche II e III**, con nota prot. n. 4895 del 16.02.2023, ha richiesto le seguenti risorse, aggiuntive a quelle attualmente in servizio:
 - n. 6 dipendenti di cat. D – Istruttori Direttivi Tecnici;
 - n. 2 dipendenti di cat. D – Istruttori Direttivi Amministrativi;
 - n.12 dipendenti di cat. C – Istruttori tecnici;
 - n. 4 dipendenti di cat. C – Istruttori Amministrativi;

- n. 3 dipendenti di cat. B – Istruttori informatici;
- n. 1 dipendente di cat. A – Manutentore.

Per una richiesta totale dell'Area di **n. 28 dipendenti**.

- **L'AREA V** con nota prot. n. 2187 del 23.01.2023 ha richiesto le seguenti risorse, aggiuntive a quelle attualmente in servizio:

- n. 3 dipendenti di Cat. C – Istruttore Amministrativo;
- n. 1 dipendente di Cat. D – Istruttore Direttivo Contabile (2025).

Per una richiesta totale dell'Area di **n. 4 dipendenti**.

- **L'AREA Servizi alla persona**, per la quale va evidenziato che anch'esso necessita di implementazione, soprattutto per la gestione dei servizi sociali, vista la numerosa platea di utenti. Il fabbisogno 2023-2025 richiesto è il seguente:

- n. 4 dipendenti di cat. D – Assistente sociale (stabilizzazione);
- n. 3 dipendenti di cat. D – Assistente sociale (Finanziati dal FSC);
- n. 2 dipendenti di cat. D – Istruttore Direttivo Amministrativo;
- n. 3 dipendenti di cat. C – Istruttori Amministrativi;
- n. 1 dipendente di cat. C – Istruttore Informatico;
- n. 1 dipendente di cat. B – Autista;
- n. 4 dipendenti di cat. A – Uscieri.

Per una richiesta totale dell'Area di **n. 18 dipendenti (di cui n. 7 eterofinanziati)**.

- **Il Settore di Polizia Municipale**, a fronte delle innumerevoli attività previste dal settore, ha richiesto di incrementare l'organico nel triennio di **n. 44 unità** (15 unità per il 2023, 15 unità per il 2024 e 14 unità per il 2025), evidenziando che al momento è presente un'unica unità di cat. D – Istruttore Direttivo di Vigilanza.

Nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2023/2025, con il presente provvedimento, fatte salve le assunzioni già attivate nel 2022, che di seguito si riportano per un chiaro quadro complessivo, l'indizione di procedure di selezione e concorsuali, basato sul principio di sostenibilità finanziaria pluriennale, vengono previste nel rispetto dei vigenti vincoli da effettuarsi secondo le procedure ordinarie di reclutamento, utilizzo graduatorie vigenti nell'ente e/o in altri enti, ovvero di altri soggetti ammessi ex lege, e nel rispetto della vigente normativa in materia ed economicità dei procedimenti.

Le unità di personale previste nei singoli piani assunzionali e del triennio 2023 – 2025, si riferiscono ad instaurazione di rapporti di lavoro a tempo pieno o determinato e al profilo professionale e categoria corrispondente.

Tali unità potranno variare, attraverso le procedure assunzionali dettate dalla normativa vigente a seguito di reclutamento, con rapporto di lavoro a tempo pieno/parziale/determinato/indeterminato, sempre nel rispetto dei principi degli spazi finanziari e di sostenibilità finanziaria dell'Ente e nei limiti della spesa quantificata per il rapporto di lavoro.

Per i vari profili in completamento sul piano occupazionale dell'anno 2023 e per la programmazione dei fabbisogni di personale triennio 2023-2025, oltre al fabbisogno di personale esplicitato di seguito, con aggiornamento di fabbisogni di alcuni profili, riportati in maniera analitica, si potranno effettuare eventuali sostituzioni di personale cessato con assunzione di equivalente profilo professionale e/o eventuali nuovi profili definiti con ordinamento professionale del CCNL, in base alle esigenze dell'Ente, nel rispetto dei vincoli di sostenibilità finanziaria di cui al D.P.C.M. del 17/03/2020.

**COMPLETAMENTO DEL PIANO ASSUNZIONALE DI FABBISOGNO ANNO 2022
NELL'ANNO 2023**

BANDI DI CONCORSI pubblicati sulla G.U.	PREVISIONE DI SPESA (base annuale) IN EURO
Tutte le procedure previste nel piano dei fabbisogni del personale anno 2022 ed avviate entro la fine dell'esercizio sono state completate al 31.12.2022, ad eccezione dell'assunzione del Dirigente Tecnico che si è formalizzata con determinazione dirigenziale n. 277 del 28.02.2023.	83.757,21
TOTALE (annuale)	83.757,21

CESSAZIONI

Con deliberazione n. 162/2022/PAR, la Sezione regionale di controllo della Corte dei conti del Veneto ha fornito importanti chiarimenti in merito alla corretta interpretazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 (convertito dalla L. n. 58/2019) e del relativo D.M. di attuazione del 17 marzo 2020; fornisce indicazioni sulla corretta applicazione della disposizione di cui all'art. 5 dello stesso decreto ministeriale, il quale, in aderenza agli oneri attuativi attribuiti dalla norma primaria, ha posto un'ulteriore regola limitativa transitoria (valida fino al 31 dicembre 2024) per i comuni "virtuosi" (ossia quelli che, in ragione dell'art. 4, comma 2, dello stesso D.M. registrano un valore soglia inferiore a quanto esposto nella Tabella 1), consentendo loro di incrementare annualmente la propria spesa del personale registrata nel 2018 in misura non superiore ai valori percentuali indicati nella Tabella 2 contenuta nella medesima norma.

Nell'ambito di tale peculiare regolamentazione, finalizzata a rendere graduale e a limitare la dinamica della crescita della spesa di personale di questi enti, le percentuali individuate dalla Tabella 2 rappresentano valori incrementali, nel senso che ciascun valore percentuale assorbe (e non si aggiunge a) quello individuato per le annualità precedenti.

Infatti, come precisato nella Circolare interministeriale del 13 maggio 2020 esplicativa della nuova normativa, i valori percentuali riportati nella tabella 2 di cui all'art. 5 ***“rappresentano un incremento rispetto alla base «spesa di personale 2018», per cui la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti. Si tratta di una misura finalizzata a rendere graduale la dinamica di crescita della spesa di personale, comunque nei limiti massimi consentiti dal valore-soglia di riferimento [...]”***.

Ciò che necessitava di chiarimenti, tuttavia, è se nel computo delle suddette percentuali si dovesse tener conto anche delle assunzioni effettuate in sostituzione del personale cessato.

A questa domanda la Sezione regionale ha risposto negativamente, affermando che ciò che conta, ***“è esclusivamente l'incremento della spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato rispetto a quella registrata nel 2018, senza che la sostituzione del personale cessato assuma uno specifico rilievo, in ragione del superamento della cd. logica del turn over in favore di un criterio di sostenibilità finanziaria della spesa.***

Qualora, quindi, la spesa di personale nell'ultimo rendiconto approvato sia inferiore a quella del 2018, il comune cd. virtuoso potrà effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato fino al raggiungimento del valore percentuale fissato dall'art. 5, calcolato a partire dal livello di spesa del 2018 e non dal più basso livello di spesa effettivamente registrata; ciò anche nel caso in cui l'Ente abbia nel 2020 e 2021 già effettuato assunzioni (in sostituzione o meno del personale cessato) che non abbiano però comportato il superamento della spesa 2018. Qualora, invece, nei precedenti esercizi l'Ente abbia effettuato assunzioni, in sostituzione o meno di personale cessato, che abbiano comportato un incremento della spesa rispetto a quella sostenuta nel 2018, tale incremento dovrà essere considerato nel calcolo del raggiungimento delle soglie annuali fissate dall'art. 5”.

L'art. 14-bis del D.L. 4/2019 ha introdotto due novità sostanziali:

- ✓ la possibilità di sostituire i dipendenti che cessano già nel corso dell'anno (senza attendere l'esercizio successivo), ma i reclutamenti possono avvenire soltanto una volta maturata la corrispondente facoltà assunzionale e cioè a seguito delle cessazioni che producono il relativo turnover;
- ✓ la possibilità di utilizzare le somme residue non ancora utilizzate dei budget dei precedenti 5 anni (in

luogo di 3), con riferimento però alle percentuali di capacità assunzionali esistenti nei singoli esercizi.

CESSAZIONI (TOTALE TRIENNIO) € 1.420.548,41

ANNO 2023

Categoria	Tot
D	N.2
C	N.9
B	N.1
A	N.5
	<u>N.17</u>

TOTALE € 566.757,41

ANNO 2024

Categoria	Tot
D	N.0
C	N.5
B	N.4
A	N.4
	N.13

TOTALE € 420.851,13

ANNO 2025

Categoria	Tot
Dirigente	N.1
D	N.0
C	N.4
B	N.2
A	N.4
	N.11

TOTALE € 6432.939,87

CATEGORIE PROTETTE L. 68/1999

La Legge n. 68 del 12/03/1999 concernente “*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*” prevede all’art. 3 che i datori di lavoro (pubblici e privati) siano tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie protette in misura proporzionale alla propria dimensione occupazionale e, nello specifico:

- n. 1 lavoratore se occupano da 15 a 35 dipendenti;
- n. 2 lavoratori se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- **il 7% dei lavoratori in forza qualora occupino più di 50 dipendenti.**

In quest’ultima ipotesi è inoltre previsto l’obbligo di inserimento dei soggetti di cui all’art. 18, comma 2 L. n. 68/1999 nella misura di 1^ unità, nel caso di datori di lavoro che occupino da 50 a 150 dipendenti, ovvero dell’1%, nel caso di aziende (anche pubbliche) che occupano oltre 150 dipendenti.

Il Comune di Torre Annunziata attualmente risulta in regola con gli obblighi di cui sopra, come risultante dal prospetto che segue:

Numero dipendenti totali al 1/01/2023	Dirigenti in servizio	Dipendenti esclusi dal calcolo	N. disabili attualmente in forza (ex art. 1 Legge n. 68/1999)	N. Categorie protette in forza (ex art. 18 L. 68/1999) 1% a favore dei familiari degli invalidi e dei profughi rimpatriati di vittime di terrorismo e altri soggetti beneficiari (Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n.1/2019)	Dipendenti di ruolo utili per il calcolo	N. disabili previsti dalla norma art. 1	N. disabili previsti dalla norma art. 1
173	3	25	11	1	133	9	1

L’Ente intende procedere all’assunzione di un dipendente ipovedente o non vedente di categoria A - Area degli Operatori (nuova classificazione), attualmente non in servizio, previa verifica delle apparecchiature tecnologiche già in possesso dell’Ente o da dover acquisire, al fine dello svolgimento delle mansioni previste dal nuovo CCNL 2019-2021.

ASSUNZIONI DI PERSONALE ASSUNTO A TEMPO DETERMINATO e STABILIZZAZIONI e ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017 e s.m.i:

1. ASSISTENTI SOCIALI

La volontà di potenziare il sistema dei servizi sociali territoriali, attraverso la concessione di contributi economici statali per le assunzioni a tempo indeterminato di assistenti sociali da parte degli ambiti territoriali e dei Comuni che ne fanno parte, è stata già espressa del Legislatore, con Legge 30/12/2020, n. 178 (Legge di Bilancio 2021), all'art. 1 commi 797-804, prevedendo contributi di natura strutturale e continuativa sulla base del rapporto tra assistenti sociali in servizio rispetto alla popolazione comunale residente.

La finalità è quella di raggiungere un livello essenziale delle prestazioni e dei servizi sociali, definito da un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente.

Il Contributo è attribuito dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali a valere su Fondo per la lotta alla povertà e all' Esclusione sociale definito in:

- € 40.000,00 euro annui per ogni assistente sociale assunto in numero eccedente il rapporto di 1 a 6.500 residenti e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 5.000 residenti;
- € 20.000,00 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'Ambito, ovvero dai Comuni che ne fanno parte, in numero eccedente il rapporto di 1 a 5.000 residenti e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 4.000.

Viene espressamente richiamato l'art. 57 comma 3-septies legge 126/2020, in base al quale le spese di personale etero-finanziate non rilevano ai fini del rispetto dei valori-soglia individuati dal D.M. del 17 Marzo 2020, per la definizione degli " *Spazi Finanziari*" dei Comuni.

IL FINANZIAMENTO DELLE ASSUNZIONI CON IL FONDO POVERTÀ

La Legge n. 234/2021, cd. di bilancio 2022, ha dettato nei commi 734- 735 dell'art. 1, una ulteriore forma di finanziamento per le assunzioni tramite le risorse del fondo *cd povertà*.

La disposizione modifica l'art. 1, c. 449, lettera d-quinquies), della Legge n. 232/2016, specificando che la quota del Fondo di Solidarietà Comunale finalizzata al finanziamento e allo sviluppo dei servizi sociali comunali, tiene conto del LEP di 1 assistente sociale ogni 5000 abitanti, definito dalla legge di Bilancio 2021 (art. 1, c. 797), affinché venga gradualmente raggiunto entro il 2026, alla luce dell'istruttoria condotta dalla Commissione per i fabbisogni standard, l'obiettivo di servizio di un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente pari a 1 a 6.500.

La norma estende, altresì, a questi contributi, le deroghe ai vincoli finanziari alla spesa di personale stabiliti dal richiamato comma 801 della legge di Bilancio 2021.

L'Ente programma l'assunzione di:

n. 3 Assistenti sociali - Etero finanziate (Fondo Solidarietà – L. n. 178/2000).

Totale Spesa: € 98.687,46.

STABILIZZAZIONI

I singoli comuni che gestiscono servizi sociali possono procedere alle cosiddette stabilizzazioni del personale selezionato nell'ambito dei finanziamenti PON (assistenti sociali, ecc.).

Per quanto concerne il valore limite di spesa per programmare il fabbisogno di personale previsto dal Decreto ministeriale 17 marzo 2020, in attuazione di quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e, in particolare, la neutralità della spesa di personale etero-finanziata, l'art. 53-septies del D.L. n. 104/2020 prevede che le spese di personale riferite a nuove assunzioni effettuate in data successiva alla conversione dello stesso D.L. n. 104/2020, finanziate integralmente o parzialmente 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, a decorrere dal 2021, non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia, fino a permanenza del finanziamento.

In sintesi, è possibile riepilogare nell'ordine gli aspetti operativi per l'accesso ai Fondi per l'assunzione o la stabilizzazione degli Assistenti Sociali, in base ai parametri degli obiettivi di servizio, alle linee di finanziamento e alle regole assunzionali:

Spesa storica comuni per assistenti sociali: quota cofinanziamento servizi d'ambito (limite 10%);

Raggiungimento del rapporto di 1 assistente sociale ogni 6.500 abitanti: quota vincolata del Fondo Povertà d'Ambito;

Raggiungimento del rapporto di 1 assistente sociale ogni 5.000 abitanti: quota vincolata del fondo povertà d'ambito + quota incrementale fondo povertà prevista dal comma 797, art. 1 della legge 178/2020;

Raggiungimento del rapporto di 1 assistente sociale ogni 4.000 abitanti: fino a € 20.000 con quota incrementale fondo povertà prevista dal comma 797, art. 1 della Legge n. 178/2020. La maggiore spesa è coperta con le risorse dell'art. 1 comma 791 della Legge n.178/2020;

Superamento del rapporto di 1 assistente sociale ogni 4.000 abitanti: risorse dell'art. 1 comma 791 della legge 178/2020 se sufficienti o fondi di bilancio.

La proroga del termine per la stabilizzazione.

L'articolo 1, comma 19, del D.L. n. 198/2022, *cd milleproroghe*, dispone che l'anzianità triennale come dipendente a tempo determinato assunto con concorso o procedura prevista da una disposizione di legge, anzianità necessaria per potere dare corso alla stabilizzazione diretta, può maturare per gli assistenti sociali **entro il 31 dicembre 2023**.

Art. 1, comma 19, del D.L. n. 198/2022: *“Al fine di garantire la continuità nella presa in carico dei beneficiari delle misure attuate dal servizio sociale professionale comunale, e di attuare le finalità di cui all'articolo 1, comma 200, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205, per il personale con profilo di assistente sociale il termine di cui all'articolo 20, comma 1, lettera c), del Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è prorogato al 31 dicembre 2023”*.

È volontà di questa Commissione straordinaria procedere alla stabilizzazione dei n.4 unità assunte ex art.20 del D.lgs. n.75/2017 tenuto conto che le assunzioni a tempo determinato sono state effettuate con procedure concorsuali semplificate, previste dal regolamento di organizzazione e rispettose dei vincoli dettati dal D.P.R. n. 487/1994, e, quindi, stabilizzabili ai sensi del comma 1 dell'articolo 20 del d.lgs. n. 75/2017, cioè direttamente, previo esperimento della comunicazione ex articolo 34 bis D.lgs. n. 165/2000, come attestato dal Dirigente dell'Area IV, nota prot. n. 9896 del 4/4/2023

Fatte queste premesse, è necessario dunque:

prevedere la stabilizzazione nel Piano assunzionale 2023-2025 di n. 4 Assistenti sociali.

N. unità	Profilo professionale	Regime orario	Categoria	Settore di assegnazione	VALORI IN EURO (annuale)	Assunzione a tempo determinato	Modalità di assunzione a tempo indeterminato
4	Assistenti sociali	Tempo pieno	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione Elevate qualificazioni (ex Cat.D)	Ambito N30	€ 65.791,64 € 65.791,64	3/12/2020 4/05/2020	Stabilizzazione diretta se ricorrenti tutti i requisiti e presupposti di legge
				TOTALE	€ 131.583,28 Fondo povertà		
3	Assistenti sociali	Tempo pieno	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione Elevate qualificazioni (ex Cat.D)	Ambito N30	€ 98.687,46 L. n. 178/2020		Scorrimento graduatorie/Concorso

TEMPO DETERMINATO ANNO 2023

(Art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 convertito con la legge 122/2010, modificato dal comma 4 bis del D.L. n. 90/2014 convertito con la Legge n. 114/2014)

In base all'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014, (che ha introdotto il settimo periodo del comma 28 dell'art. 9 del D.L. 78/2010) le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui all'art. 1, commi 557 e 562, della legge n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009. A tal riguardo, già la Corte dei Conti Sezione delle Autonomie, con deliberazione n. 2 del 9 febbraio 2015, ha risolto i dubbi interpretativi relativi al predetto art. 11, comma 4-bis, del D.L. n. 90/2014 confermando in diritto che gli enti virtuosi non possono superare il tetto del 100 per cento della spesa per le assunzioni flessibili sostenuta nel 2009, pari ad euro 175.803,70 oltre oneri a carico dell'Ente;

Ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, come da ultimo modificato dall'art. 16, comma 1-*quater*, del D.L. n. 113/2016, convertito in legge 7 agosto 2016, n. 160.....”*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*”;

Dalla seguente tabella riassuntiva, da cui si evince che le previsioni rispettano la normativa vigente:

Totale spesa per lavoro flessibile anno 2009	€ 428.685,31
Spesa prevista per lavoro flessibile anno 2023	€ =
Spesa complessiva	€ =

Si evidenzia che nel corso dell'anno 2020 l'Ente ha assunto n. 4 Assistenti sociali tenendo conto di quanto sancito dalla Legge 27 dicembre 2017, n. 205, secondo cui “*Al fine di garantire il servizio sociale professionale come funzione fondamentale dei comuni..... possono essere effettuate assunzioni*

di assistenti sociali con rapporto di lavoro a tempo determinato, fermo restando il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 9, comma 28, del Decreto-Legge n. 78 del 2010.....”

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali - **fissa per le assunzioni a tempo determinato il tetto del 20% del personale in servizio a tempo indeterminato al 1^ gennaio dell'anno** o, per quelli avviati in corso d'esercizio, alla data in cui il contratto viene attivato che, nel caso del Comune di Torre Annunziata la percentuale risulta essere la seguente :

DIPENDENTI AI FINI DEL CALCOLO DELLA PERCENTUALE DEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO¹

Totale dipendenti a tempo indeterminato	150
<i>20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato</i>	30
già in servizio/ovvero da assumere con procedure avviate	6
Totale dipendenti a tempo determinato ammessa	24

SITUAZIONE AI FINI DEL CALCOLO DELLA PERCENTUALE DEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO DOPO LA STABILIZZAZIONE

Totale dipendenti a tempo indeterminato	154
<i>20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato</i>	31
in servizio/ovvero da assumere con procedure avviate	2
Totale dipendenti a tempo determinato ammessa	29

PART- TIME – INCREMENTO ORARIO

TRASFORMAZIONE RAPPORTO DI LAVORO DA PART-TIME A FULL-TIME

In base all'art. 4, comma 2, del CCNL del 14.9.2000, la possibilità di costituire rapporti di lavoro a tempo parziale è contenuta nel limite massimo quantitativo del **25% della dotazione organica complessiva del personale a tempo pieno ed indeterminato di ciascuna categoria, oltre n. n.3 Dirigenti .**

Categoria	Full time	Limite part time	Posti coperti
ex Cat A	22	6	0
ex Cat B	15	4	0
ex Cat C	64	16	3
D	49	12	0
Totale	150	37	3

Dati riferiti al al 25 luglio 2023

L'art. 3, co. 101 della L. 244/2007 il quale prevede che: "101. *Per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni.[...]*"

La giurisprudenza contabile in materia di limitazioni di legge relative alla modifica contrattuale del personale part-time comportante un aumento di ore lavorative da cui emerge che "In materia di contratto di lavoro part-time, l'articolo 3, comma 101, della legge 24 dicembre 2007, n. 244 stabilisce che "per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni"; sicché si ricava che la trasformazione del contratto da part-time a full-time deve essere considerata nuova assunzione in quanto deve avvenire "nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in tema di assunzione".

Al riguardo appare utile richiamare il disposto dell'art. 3 comma 1 della legge finanziaria n.244 del 2007, che stabilisce quanto segue: "per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni". Per la giurisprudenza in materia, si richiama l'ordinanza n. 30840 del 19 ottobre 2022, della Sezione Lavoro della Cassazione circa il diritto di precedenza sancito dall'art. 3, comma 101, della legge n. 244 del 2007. Il comma 101, in specie, dispone che per il personale assunto presso le pubbliche amministrazioni con contratto di lavoro part-time, la trasformazione a tempo pieno del relativo rapporto può avvenire solamente nel rispetto delle modalità e dei limiti stabiliti per le assunzioni dalla legislazione vigente, precisando comunque che, se le pubbliche amministrazioni procedono ad assunzioni di personale a tempo pieno deve essere data precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro per i dipendenti part-time che lo abbiano richiesto.

Sull'interpretazione della disciplina che qui viene in rilievo, ricordano i Giudici, sono intervenute le Sezioni Unite con la sentenza n. 27439 del 2017, le quali hanno affermato che il diritto di precedenza alla trasformazione del rapporto da part-time a full-time non è stato configurato dal legislatore come un diritto assoluto, in quanto si è stabilito che esso può essere fatto valere dagli interessati se ricorrono entrambi suddetti presupposti: a) sia stata avviata dalla PA una procedura di assunzione di personale a tempo pieno; b) la trasformazione avvenga nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni.

Ciò significa che il diritto soggettivo alla precedenza della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno non nasce automaticamente per il fatto che l'Amministrazione di appartenenza ha avviato una qualunque procedura di assunzione di personale a tempo pieno e l'interessato ha presentato la prevista domanda, ma nasce solo se ricorrono i suddetti presupposti.

PROGRESSIONI VERTICALI

Le progressioni tra le aree a regime ex art. 15 del CCNL 16/11/2022 e le progressioni tra le aree con la procedura transitoria di cui all'art. 13, comma 6 del medesimo CCNL le differenze e gli elementi comuni.

Il CCNL del 16 novembre 2022 ha tracciato una distinzione molto netta tra le due diverse tipologie di procedure di progressione verticale:

procedure "ordinarie", la cui disciplina, ancorché richiamata nei contratti (si veda art. 15, comma 1 del richiamato CCNL), trae origine unicamente dalla legge (considerata anche la riserva di legge in materia);

procedure “*speciali*”, temporalmente limitate alla finestra temporale compresa tra il 1° aprile 2023 ed il 31 dicembre 2025, la cui disciplina è invece prevista nel CCNL (si veda art. 13 commi 6, 7, 8), con criteri valutativi e selettivi analoghi a quelli previsti dalla legge, con una parziale deroga al possesso dei titoli di studio richiesti per l’accesso dall’esterno e con rinvio a regolazioni di maggior dettaglio che dovranno essere adottate dagli enti, previo confronto sindacale.

Dal 1 aprile le pubbliche amministrazioni locali e regionali possono effettuare, oltre alle progressioni verticali ordinarie di cui all’articolo 52, comma 1 bis, terzo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, anche quelle “*speciali*” (fino al 31 dicembre 2025) previste dallo stesso articolo, stesso comma, periodi 4 e 5, della stessa disposizione, nonché dal comma 612 dell’articolo 1, della Legge n. 234/2021, *cd di bilancio 2022*.

Secondo il parere Aran Cfl 208, entrambe le fattispecie hanno elementi comuni e differenze:

nel caso di progressioni verticali speciali interamente finanziate dallo 0,55% del monte salari 2008, non è necessario riservare almeno il 50% dei posti all’accesso dall’esterno.

Queste disposizioni aprono significativi spazi di sviluppo e crescita professionale ai dipendenti pubblici, ma possono anche determinare spinte a promozioni indiscriminate e violazioni dei vincoli dettati dal legislatore in attuazione dell’articolo 97 della Costituzione, con particolare riferimento alla preferenza dettata da tale disposizione per l’accesso tramite concorso pubblico.

LE PROGRESSIONI SPECIALI

Le progressioni verticali “*speciali*” sono previste dall’articolo 13, commi da 6 ad 8, del CCNL 16 novembre 2022. Esse, per il parere Aran Cfl 209, che tiene conto delle indicazioni della Ragioneria Generale dello Stato e del Dipartimento della Funzione Pubblica, se effettuate nel tetto dello 0,55% del monte salari 2018 non sono assoggettate al vincolo di non superare il tetto del 50% delle assunzioni programmate dall’ente nella programmazione annuale e triennale del fabbisogno.

La premessa è che la disciplina contrattuale, trova fondamento nelle previsioni legislative di cui all’articolo 52, comma 1 bis, periodi 4 e 5, del d.lgs. n. 165/2001, introdotti dal D.L. n. 36/2022, che così recita testualmente: “*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*”.

Tale previsione è stata integrata dal comma 612, dell’articolo 1, della Legge n. 234/2021, per la quale lo 0,55% del monte salari 2018 deve essere destinato a “*definire, nell’ambito della contrattazione collettiva nazionale relativa al triennio 2019-2021 del personale non dirigente .. i nuovi ordinamenti professionali*”.

Per cui, secondo il parere Aran queste risorse possono “*essere integralmente destinate a progressioni verticali effettuate con procedura speciale .. Si tratta, con ogni evidenza, di risorse destinate ad incrementi retributivi, seppure di una natura particolare, in quanto finalizzate a sostenere la fase di definizione e prima applicazione dei nuovi ordinamenti professionali. È utile ricordare che tali risorse sono state previste non per tutto il personale pubblico, ma solo per il personale interessato dal processo di revisione degli ordinamenti professionali. La destinazione integrale a progressioni verticali, effettuate*

con procedura speciale, in un periodo temporalmente definito, coincidente con la fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, appare dunque coerente con la loro natura (risorse destinate al rinnovo contrattuale) e con la loro esplicita finalizzazione (definire i nuovi ordinamenti professionali del personale)”.

Scelta che è stata attuata dall'articolo 13, commi da 6 ad 8, del CCNL 16.11.2022.

Da qui la seguente indicazione: “gli enti hanno dunque la possibilità di stanziare risorse contrattuali aggiuntive per le procedure speciali di progressione verticale effettuate ai sensi dell'art 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022 e dell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo del d. lgs. n. 165/2001, in una misura massima dello 0,55% del m.s. 2018 ed in coerenza con i fabbisogni di personale.

Se decidono in tal senso, tutte le risorse stanziare sono destinate a progressioni verticali speciali della fase transitoria.

Tali risorse possono essere previste in forza di una disposizione di contratto collettivo nazionale e, quindi, indipendentemente dalle condizioni che rendono possibile lo stanziamento di risorse destinate ad assunzioni, in base alle previsioni di legge che regolano le assunzioni nelle amministrazioni del comparto.

Per cui, “se gli enti decidono di stanziare le risorse ai sensi del comma 612, tutte le risorse stanziare sono destinate a progressioni verticali di cui all'art. 13; se decidono di stanziare, in aggiunta alle prime, ordinarie risorse destinate ad assunzioni (nel rispetto dei limiti previsti dalla legge per le assunzioni di personale), dovranno garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno (almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse)”.

Ad ulteriore sostegno di questa tesi occorre ricordare che il legislatore autorizza i contratti collettivi ad operare questa scelta nell'ambito della definizione delle tabelle di corrispondenza e, in attuazione di questa disposizione, il CCNL ci dice che si deve fare ricorso a “procedure valutative”.

Il parere Aran Cfl 207, ha chiarito che “il consumo di risorse da imputare allo 0,55% del monte salari 2018 è dato dalla differenza tra i valori annuali di stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di destinazione e stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di appartenenza”.

Per il parere Aran Cfl 208, vi sono 4 differenze rispetto alle progressioni verticali ordinarie e 3 elementi comuni.

Le DIFFERENZE:

requisiti (con riferimento alla anzianità ed al possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno);
criteri selettivi;
relazioni sindacali
finanziamento.

Gli elementi COMUNI :

procedura (con bando, ammissione alla selezione, istruzione, ordine di merito della graduatoria);
inserimento nella programmazione del fabbisogno
riserva per le assunzioni dall'esterno (per come chiarito dal parere Aran Cfl 209 prima ricordato).

Alla luce di tali dettati normativi ed interpretativi dell'Aran, questo Ente programma:

3 unità da categoria C (Area degli istruttori) a categoria D (Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione).

1 unità da categoria A (Area degli operatori) a categoria B (Area degli operatori esperti).

PROCEDURA DI MOBILITÀ PER INTERSCAMBIO

Secondo la giurisprudenza in materia di mobilità per interscambio con altro Ente (deliberazione n. 117/2020/PAR, Sez. reg. Controllo della Corte dei Conti dell'Umbria) in virtù della quale : “la mobilità tra Enti con scambio di personale appartenente “alla stessa categoria giuridica, posizione economica e profilo” (c.d. mobilità per interscambio ex art. 7 d.p.c.m. 325/1988), se avviene in termini contestuali, non comporta variazione della spesa complessiva del personale dipendente e, pertanto, rispetta il valore soglia stabilito dal citato art. 33, comma 2;

È infatti necessario che la mobilità per interscambio garantisca il rispetto dei vincoli di spesa con riferimento a tutti gli enti coinvolti, in quanto, solo se si traduce in un “mero spostamento di personale da un'amministrazione ad un'altra...non ha incidenza sulle capacità assunzionali degli Enti” (Sezione regionale di controllo Liguria, deliberazione n. 128/2018/PAR).

Ricorrendo la condizione innanzi espressa, la mobilità non determina, quindi, un accrescimento del contingente di personale impiegato ma al contrario ne favorisce la razionale distribuzione ai sensi dell'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001, senza incidere sui saldi di finanza pubblica. Tale spostamento deve avvenire entro un periodo congruo che consenta agli Enti di non abbattere le spese di personale qualora l'assunzione del dipendente in entrata slitti dal punto di vista temporale, rischiando di traslarsi all'esercizio successivo (Sezione regionale di controllo Veneto, deliberazione n. 65/2013/PAR). È anche necessario che i dipendenti rivestano il medesimo profilo professionale al fine di evitare costi aggiuntivi derivanti dai provvedimenti di riorganizzazione amministrativa ed appartengano alla stessa categoria economica”;

Con parere della Presidenza Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, Protocollo N.0103321/2022 del 24/03/2022, è stata evidenziata la legittimità della mobilità tra enti per interscambio senza soggiacere al limite della permanenza di un quinquennio presso l'Ente di prima assegnazione.

Si ritiene, quindi, di voler attivare la mobilità tra Enti con scambio di personale assegnato all'Area I, appartenente alla stessa categoria giuridica, e profilo professionale di “Istruttore amministrativo” la cui posizione economica registra un incremento annuo di Euro 1.857,12 (c.d. mobilità per interscambio ex art. 7 D.P.C.M. 325/1988), comportando una variazione della spesa complessiva del personale nei termini suddetti, che complessivamente rispetta il valore soglia stabilito dal citato art. 33, comma 2 del citato Decreto.

RISERVA DEI POSTI NELLE ASSUNZIONI IN FAVORE DEI MILITARI VOLONTARI CONGEDATI

è prevista dagli artt. 1014 e 678 del d. lgs. n. 66/2010 (Codice Ordinamento Militare - COM) e successive modificazioni/integrazioni. In particolare l'art.1014 citato prevede che la riserva dei posti si applichi a tutti i bandi di concorso e provvedimenti che prevedono assunzioni di personale non dirigente. Tali atti devono recare l'attestazione dei predetti posti riservati agli aventi diritto; inoltre è previsto che le PP.AA. trasmettano al Ministero della Difesa copia dei bandi di concorso.

La norma individua, quali beneficiari della riserva in questione, tutti i volontari in ferma prefissata che hanno completato senza demerito la ferma contratta, e cioè:

VFP1 volontari in ferma prefissata di 1 anno;

VFP4 volontari in ferma prefissata di 4 anni;

VFB volontari in ferma breve triennale;

Ufficiali di complemento in ferma biennale o in ferma prefissata (art. 678, comma 9)

Il D. lgs. 28 gennaio 2014, n. 8 (G.U. n.34 del 11.2.2014) ha previsto, all'art.11 - che ha novellato, tra l'altro, il citato art.1014 COM - alcune novità in ordine a:

la previsione della quota di riserva nei bandi di assunzione nella polizia municipale e provinciale pari **al 20%**;

la conferma della quota di riserva del **30% per le PPAA** in generale e del 50% per l'amministrazione della Difesa;

l'estensione dell'istituto della riserva del 30% anche alle aziende speciali e istituzioni di cui al d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

La riserva di posti in favore dei volontari congedati si fonda sulla valenza sociale che il legislatore, a seguito della trasformazione dello strumento militare in professionale, ha inteso riconoscere a coloro che offrono il proprio servizio, svolgendo incarichi operativi, in favore dello Stato e della società di appartenenza durante il periodo della ferma. Tale ratio, unitamente alla natura obbligatoria dell'istituto, è stata riaffermata nel parere della Funzione Pubblica UORCC.PA del 7 febbraio 2013.

Le amministrazioni tenute all'applicazione della riserva sono quelle individuate al comma 1 del cit.art.1014 COM ovverosia tutte le PP.AA. individuate dall'art.1 co.2 d.lgs.165/2001. A queste si sono aggiunte, con l'entrata in vigore del d.lgs. 8/2014, le aziende ed istituzioni di cui al d.lgs. 267/2000.

Tenuti all'applicazione della riserva sono quindi tutti gli enti strumentali degli enti locali e le istituzioni di cui al titolo V (artt.114 e seguenti) del d.lgs. 267/2000.

4. Profili applicativi della norma

L'art.1014 cit. prevede che la riserva dei posti si applichi a tutti i bandi di concorso e provvedimenti che prevedano assunzioni di personale non dirigente, indipendentemente dalla tipologia di contratto sia esso a tempo determinato che indeterminato a tempo pieno o a tempo parziale.

L'adempimento della trasmissione dei bandi di concorso al Ministero della Difesa può essere assolto tramite tempestiva comunicazione al Comando Militare Esercito della medesima Regione.

L 'Ente programma l'assunzione di personale, garantendo il rispetto della normativa sopra

richiamata

ANNO 2023

AREA I –AFFARI GENERALI

	N.unità	Area professionale <i>Nuovo sistema di classificazione</i>	Regime orario	Categoria/Profilo professionale	Area e Settori di assegnazione	Modalità di assunzione	VALORI IN EURO (BASE ANNUALE)
1	1	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Tempo indeterminato e pieno	Specialista Giuridico/ Amministrativo	Area I "Affari Generali"	Scorrimento graduatoria propria e/o altri enti/ Attingimento elenchi formati a seguito di pubblici concorsi banditi da altri Comuni o Enti/ Concorso pubblico	€ 32.897,14
2	1	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Tempo indeterminato e pieno	Specialista Giuridico/ Amministrativo	Area I "Affari Generali"	Scorrimento graduatoria propria e/o altri enti/ Attingimento elenchi formati a seguito di pubblici concorsi banditi da altri Comuni o Enti/Concorso pubblico	€ 32.897,14
3	1	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Tempo indeterminato e pieno	Specialista Giuridico/ Amministrativo	Area I "Affari Generali"	Scorrimento graduatoria propria e/o altri enti/ Attingimento elenchi formati a seguito di pubblici concorsi banditi da altri Comuni o Enti/ Concorso pubblico	€ 32.897,14
4	1	Area degli istruttori	Tempo indeterminato e pieno	Istruttore Amm.vo	Area I "Affari Generali"	Scorrimento graduatoria propria e/o altri enti/ Attingimento elenchi formati a seguito di pubblici concorsi banditi da altri Comuni o Enti/ Concorso pubblico	€ 30.288,27
5	1	Area degli istruttori	Tempo indeterminato e pieno	Istruttore Amm.vo	Area I "Affari Generali"	Scorrimento graduatoria propria e/o altri enti/ Attingimento elenchi formati a seguito di pubblici concorsi banditi da altri Comuni o Enti/ Concorso pubblico	€ 30.288,27
6	1	Area degli istruttori	Tempo indeterminato e pieno	Istruttore Amm.vo	Area I "Affari Generali"	Scorrimento graduatoria propria e/o altri enti/ Attingimento elenchi formati a seguito di pubblici concorsi banditi da altri Comuni o Enti/Concorso Pubblico	€ 30.288,27

7	1	Area degli operatori esperti	Tempo indeterminato e pieno	Messo notificatore	Area I "Affari Generali"	Scorrimento graduatoria propria e/o altri enti / Concorso pubblico /	€ 27.125,58
8	1	Area degli operatori esperti	Tempo indeterminato e pieno	Autista	Area I "Affari Generali"	Scorrimento graduatoria propria e/o altri enti / Concorso pubblico	€ 27.233,87
9- 10	2	Area degli operatori	Tempo indeterminato e pieno	Usciere	Area I "Affari Generali"	Scorrimento graduatoria propria e/o altri enti / Concorso pubblico	€ 51.919,58
Tot N.10							€ 295.834,96

MOBILITÀ PER INTERSCAMBIO

N.unità	Area professionale <i>Nuovo sistema di classificazione</i>	Regime orario	Categoria/Pr ofilo professionale	Area e Settori di assegnazione	Modalità di assunzione	VALORI IN EURO (base annuale)
1	Area degli istruttori	Tempo indeterminato e pieno	Istruttore Amm.vo (Cat.C)	Area I "Affari Generali" Servizi Demografici, Elettorale, Leva	<i>Mobilità per interscambio con altri enti</i>	€ 1.857,12
Tot. N. 1						€ 1.857,12

TRASFORMAZIONE DA PART TIME A FULL TIME

N.unità	Area professionale <i>Nuovo sistema di classificazione</i>	Regime orario	Categoria/Pr ofilo professionale	Area e Settori di assegnazione		VALORI IN EURO (base annuale)
1	Area degli istruttori (già in servizio part-time 50 %)	Tempo indeterminato e parziale	Istruttore Amm.vo	Area I "Affari Generali"	<i>Aumento ore da 18 a 36</i>	€ 15.144,13
Tot N.1						€ 15.144,13

AREA II – TECNICO URBANISTICA

	N. unità	Area professionale <i>Nuovo sistema di classificazione</i>	Regime orario	Categoria/ Profilo professionale	Area e Settore di assegnazione	Modalità di assunzione	VALORI IN EURO (base annuale)
1	1	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Tempo indeterminato e pieno	Specialista Giuridico/ Amministrativo	Area II	Scorrimento graduatoria propria e/o altri enti/ Attingimento elenchi formati a seguito di pubblici concorsi banditi da altri Comuni o Enti/ Concorso pubblico	€ 32.897,14
2	1	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Tempo indeterminato e pieno	Ingegnere o Architetto	Area II	Scorrimento graduatoria propria e/o altri enti/ Attingimento elenchi formati a seguito di pubblici concorsi banditi da altri Comuni o Enti/ Concorso pubblico	€ 32.910,08
3	1	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Tempo indeterminato e pieno	Ingegnere o Architetto	Area II	Scorrimento graduatoria propria e/o altri enti/ Attingimento elenchi formati a seguito di pubblici concorsi banditi da altri Comuni o Enti/Concorso pubblico	€ 32.910,08
4	1	Area degli istruttori	Tempo indeterminato e parziale a 20 ore (55,55 %)	Istruttore Amm.vo	Area II	Scorrimento graduatoria propria e/o altri enti/ Attingimento elenchi formati a seguito di pubblici concorsi banditi da altri Comuni o Enti/ Concorso pubblico	€ 16.826,82
5	1	Area degli istruttori	Tempo indeterminato e pieno	Istruttore Tecnico geometra o perito edile	Area II	Scorrimento graduatoria propria e/o altri enti/ Attingimento elenchi formati a seguito di pubblici concorsi banditi da altri Comuni o Enti/ Concorso pubblico	€ 30.300,91
6-7	2	Area degli operatori	Tempo indeterminato e pieno	Cat. A	Area II	Scorrimento graduatoria propria e/o altri enti/ Attingimento elenchi formati a seguito di pubblici concorsi banditi da altri Comuni o Enti/Concorso Pubblico	€ 52.320,58

	Tot. N.7						€ 198.165,61
--	-----------------	--	--	--	--	--	-------------------------

Alla sopra descritta programmazione, si aggiunge l'assunzione di un dirigente Tecnico (Ingegnere/Architetto) in sostituzione di quello dimissionario (assunto in data 1/03/2023 e dimessosi in data 7/06/2023) la cui spesa è già stanziata nel corrente bilancio.

Atteso che il dirigente suddetto non ha completato il periodo di prova, non si darà luogo alla procedura di mobilità obbligatoria ex art 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001.

AREA III – GESTIONE DEL TERRITORIO

N. unità	Area professionale <i>Nuovo sistema di classificazione</i>	Regime orario	Categoria/ Profilo professionale	Area e Settori di assegnazione	Modalità di assunzione	VALORI IN EURO (base annuale)
1	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Tempo indeterminato e pieno	Funzionario Amm.vo (Cat. D)	Area III	Scorrimento graduatoria propria e/o altri enti/ Attingimento elenchi formati a seguito di pubblici concorsi banditida altri Comuni o Enti/ Concorso pubblico	€ 32.897,14
1	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Tempo indeterminato e pieno	Funzionario tecnico (Cat. D)	Area III	Scorrimento graduatoria propria e/o altri enti/ Attingimento elenchi formati a seguito di pubblici concorsi banditida altri Comuni o Enti/Concorso pubblico	€ 32.910,08
1	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Tempo indeterminato e pieno	Funzionario tecnico (Cat. D)	Area III	Scorrimento graduatoria propria e/o altri enti/ Attingimento elenchi formati a seguito di pubblici concorsi banditida altri Comuni o Enti/ Concorso pubblico	€ 32.910,08
1	Area degli istruttori	Tempo indeterminato e pieno	Istruttore Tecnico (Cat.C)	Area III	Scorrimento graduatoria propria e/o altri enti/ Attingimento elenchi formati a seguito di pubblici concorsi banditida altri Comuni o Enti/Concorso Pubblico	€ 30.300,91

1	Area degli istruttori	Tempo indeterminato e pieno	Istruttore Tecnico (Cat.C)	Area III	Scorrimento graduatoria propria e/o altri enti/ Attingimento elenchi formati a seguito di pubblici concorsi banditi da altri Comuni o Enti/ Concorso pubblico	€ 30.300,91
Tot. N. 5						€ 159.319,12

TRASFORMAZIONE DA PART TIME A FULL TIME

N. unità	Area professionale <i>Nuovo sistema di classificazione</i>	Regime orario	Categoria/ Profilo professionale	Area e Settore di assegnazione	Modalità di assunzione	VALORI IN EURO (base annuale)
1	Area degli istruttori (già in servizio part-time 50 %)	Tempo indeterminato e parziale	Istruttore Amm.vo (Cat.C)	Ufficio Patrimonio	<i>Aumento ore da 18 a 36</i>	€ 15.144,13
Tot. N.1						€ 15.144,13

AREA IV – SERVIZI ALLA PERSONA – AMBITO SOCIALE N 30

N. unità	Area professionale <i>Nuovo sistema di classificazione</i>	Regime orario	Categoria/ Profilo professionale	Area e Settori di assegnazione	Modalità di assunzione	VALORI IN EURO (base annuale)
4	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Tempo indeterminato e pieno	Assistente Sociale (Cat. D)	Area IV Ufficio di Piano	Stabilizzazione	€. (finanziato dal Fondo di Povertà)
3	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Tempo indeterminato e pieno	Assistente Sociale (Cat. D)	Area IV Ufficio di Piano	Scorrimento graduatoria propria e/o altri enti/ Attingimento elenchi formati a seguito di pubblici concorsi banditi da altri Comuni o Enti/Concorso pubblico	€. (finanziato dal Fondo di Solidarietà Comunale)
Tot. N. 7						€230.270,74

AREA V – ECONOMICO FINANZIARIA

N. unità	Area professionale <i>Nuovo sistema di classificazione</i>	Regime orario	Categoria/ Profilo professionale	Area e Settore di assegnazione	Modalità di assunzione	VALORI IN EURO (base annuale)
1	Area degli istruttori	Tempo indeterminato e pieno	Istruttore Amm.vo	Servizio economato	Scorrimento graduatoria propria e/o altri enti/ Attingimento elenchi formati a seguito di pubblici concorsi banditida altri Comuni o Enti	€ 30.288,27
1	Area degli istruttori	Tempo indeterminato e pieno	Istruttore Amm.vo	Programmazione Bilanci	Scorrimento graduatoria propria e/o altri enti/ Attingimento elenchi formati a seguito di pubblici concorsi banditida altri Comuni o Enti	€ 30.288,27
1	Area degli istruttori	Tempo indeterminato e pieno	Istruttore Contabile	Programmazione Bilanci	Scorrimento graduatoria propria e/o altri enti/ Attingimento elenchi formati a seguito di pubblici concorsi banditida altri Comuni o Enti/Concorso pubblico	€ 30.288,27
Tot. N.3						€ 90.864,81

POLIZIA MUNICIPALE

N. unità	Area professionale <i>Nuovo sistema di classificazione</i>	Regime orario	Categoria/ Profilo professionale	Area e Settori di assegnazione	Modalità di assunzione	VALORI IN EURO (base annuale)
7	Area degli istruttori	Tempo indeterminato e pieno	Istruttore di Polizia Locale	Polizia Locale Comando Vigili	Scorrimento graduatoria propria e/o altri enti/ Attingimento elenchi formati a seguito di pubblici concorsi banditi da altri Comuni o Enti	COSTO UNITARIO € 224.359,80
TOT. N. 7						€ 224.359,80

TRIENNIO 2023 – 2025
PROGRESSIONI VERTICALI – REGIME TRANSITORIO¹

N. unità	Area professionale di provenienza <i>Nuovo sistema di classificazione</i>	Regime orario	Area professionale di destinazione	Area e Settori di assegnazione	Modalità di assunzione	VALORI IN EURO (base annuale) Incremento sulla spesa già sostenuta
1	Area degli istruttori	Tempo indeterminato e pieno	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Area II/III	Procedura speciale prevista dalla norma	€ 2.600,06
1	Area degli istruttori	Tempo indeterminato e pieno	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Area V	Procedura speciale prevista dalla norma	€ 2.600,06
1	Area degli istruttori	Tempo indeterminato e pieno	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Polizia Municipale	Procedura speciale prevista dalla norma	€ 2.600,06
1	Area degli operatori	Tempo indeterminato e pieno	Area degli operatori esperti	Area I	Procedura speciale prevista dalla norma	€ 1.140,34
Tot. N.4						€ 8.940,52 (differenziale)

¹ Non soggette al limite del DM 17 marzo 2020

CATEGORIE PROTETTE: IPOVEDENTE/NON VEDENTE

N. unità	Area professionale <i>Nuovo sistema di classificazione</i>	Regime orario	Categoria/ Profilo professionale	Area e Settori di assegnazione	Modalità di assunzione	VALORI IN EURO (base annuale)
1	Area degli operatori	Tempo indeterminato e parziale 18 ore	Centralinista	Area I	Art. 6 Legge n. 135/1985	€ 12.933,61
Tot.N.1						€ 12.933,61

ANNO 2024**ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO**

N. unità	Profilo professionale	Regime orario	Categoria	Settore di assegnazione	Modalità di assunzione	Budget annuo	Fonte di finanziamento
1	Dirigente Amm.vo	Tempo indeterminato e pieno	Dirigente Amm.vo	Area I	Scorrimento graduatoria propria e/o altri enti	€ 83.757,21	Cessazioni anno 2023/2024
Tot N.1						€ 83.757,21	

ANNO 2025**ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO**

Profilo professionale	Regime orario	Categoria	Settore di assegnazione	Modalità di assunzione	Budget annuo	Fonte di finanziamento
Dirigente Finanziario	Tempo indeterminato e pieno	Dirigente Finanziario	Area V	Scorrimento graduatorie	€ 83.757,21	Cessazioni anno 2024
					€ 83.757,21	

Tutte le procedure di assunzione dovranno essere precedute dall'esperienza della mobilità obbligatoria prevista dall'art. 34 bis del D.lgs. n. 165/2000, salvo le ipotesi disciplinate diversamente dalla Legge.



COMUNE DI TORRE ANNUNZIATA

PROVINCIA DI NAPOLI

PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE SU

PIANO FABBISOGNO PERSONALE

2023-2025



COMUNE DI TORRE ANNUNZIATA

Provincia di Napoli

IL COLLEGIO dei REVISORI

Verbale n. 75 del 01/08/2023

In data 01/08/2023 si è riunito il Collegio dei Revisori dei Conti, per l'esame della documentazione trasmessa congiuntamente a mezzo pec in data 25/07/2023, prot.n. 0023574, a firma del Dirigente Finanziario e del Dirigente Affari Generali, concernente la Dotazione Organica e la Programmazione Triennale del Fabbisogno del Personale 2023-2025, contenuta nella Sezione 3 del PIAO 2023-2025 - Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Sono presenti:

Dr. Sessa Costantino – Presidente

Dr. Giamei Antonio – Componente

D.ssa D'Adamo Mirella – Componente

Premesso:

- che con Deliberazione della Commissione Straordinaria (con i poteri del C.C.) n.17 in data 07/06/2023, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023-2025;

- che con Deliberazione della Commissione Straordinaria (con i poteri del C.C.) n. 18 in data 07/06/2023, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2023/2025 redatto secondo gli schemi ex d.Lgs. n. 118/2011;

- che con Delibera della Commissione Straordinaria (con i poteri del C.C.) n.14 in data 30.05.2023, immediatamente eseguibile, è stato approvato lo schema di rendiconto 2022;

Richiamato

- l'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 che introduce l'obbligo per le pubbliche amministrazioni alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;

- l'art. 91 del D.Lgs. n. 18 agosto 2000, n. 267 che ne prevede l'obbligo specificamente per gli enti locali;

- l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, così come novellato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, che al comma 2 dispone che "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.” e al comma 4 ne richiede l’approvazione ogni anno con un meccanismo a scorrimento che si accorda con i tempi della programmazione finanziaria;

- il Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 che nel disciplinare il Piano integrato di attività e organizzazione ha previsto una apposita sezione per la programmazione delle risorse umane e il successivo D.P.R. n. 81 del 24/06/2022 che, per le pubbliche amministrazioni con oltre 50 dipendenti, ne ha soppresso l’approvazione del Piano come adempimento a sé stante in quanto appunto confluito nel PIAO;
- il Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione n. 132 del 30/06/2022 che in ordine alla sezione del PTFP nel PIAO, partendo dalla consistenza di personale al 31 dicembre dell’anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale, prevede che essa debba evidenziare:
 - 1) la capacità assunzionale dell’amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
 - 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell’evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
 - 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
 - 4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
 - 5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

Tenuto conto del D.M. 17 marzo 2020, applicativo dell’art. 33, D.L. n. 34/2019, 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 dalla normativa previgente;

Considerato:

- il valore di “spesa potenziale massima” per l’Ente **di € 14.432.800**, che corrisponde alla media 2011/2013 della spesa del personale quantificata ai sensi dell’art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006.
- il limite massimo della spesa di personale a tempo determinato (flessibile) per il Comune di Torre Annunziata, determinato in rispetto dell’art.9, comma 28, del D.L. 78/2010, che ammonta ad **€ 428.685,31**;

Esaminato la proposta di Deliberazione della Commissione Straordinaria (con i poteri G.C.) di approvazione del PIAO 2023-2025 contenente la Sezione 3 dedicata alla Programmazione del fabbisogno del personale 2023-2025;

Preso atto che l’Ente **non prevede** nel Piano assunzioni a tempo determinato;

Visti :

- l’art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che “A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al

comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni 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 predetto valore soglia. 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 di cui al primo periodo 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 ...”;

- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020¹) avente ad oggetto “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell’art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

Ritenuto procedere alla verifica del permanere dei limiti di cui al D.L. 34/2019 con riferimento alla media delle entrate correnti anni 2020-2022 e alla spesa del personale anno 2022, come risulta dal consuntivo anno 2022 approvato con Deliberazione della Commissione Straordinaria (con i poteri di C.C. n.14 del 30/05/2023);

Verificato che il Comune di Torre Annunziata (40.153 abitanti al 31.12.2022) è collocato, ai sensi dell’art. 4, comma 1, del citato decreto, nella fascia dei Comuni di cui alla **lettera F)** con popolazione compresa tra i 10.000 e 59.999 abitanti, per i quali il valore soglia di virtuosità del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti è pari al **27,00% (Tab.1 DM 17/03/2020)**;

Atteso che dal citato allegato si evince che il rapporto tra spese di personale con riferimento allo schema di rendiconto 2022, e la media delle entrate correnti relativamente agli anni 2020-2022 è pari a **17,11%** come riportato nella tabella seguente:

(A) Media entrate al netto FCDE (art. 2 lett. b) DPCM 17/3/20)	€ 40.72.816,99
(B) Spesa di personale rendiconto 2022 (vedi art. 2 lett. a)	€ 6.968.252.74
PERCENTUALE ART. 4 DPCM 17/3/20 (B)/(A)	17,11%

Rilevato che:

- il Comune collocandosi al di sotto del valore soglia di cui alla **Tabella 1** del DM 17 marzo 2020 (valore Comune 17,11% - valore soglia 27,00%) rientra *tra i* Comuni c.d. **“virtuosi”** e che,

¹ Entrato in vigore in data 20/04/2020

pertanto, può incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla **Tabella 1** del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza, ma solo entro il valore calmierato (percentuale massima annuale) di cui alla **Tabella 2** del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso;

- ai sensi dell'art. 7 del decreto la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato consentite **non rileva** ai fini del rispetto del limite di cui dell'art. 1, comma 557- quater della L. 296/2006;

Determinata la capacità assunzionaria dell'Ente (spazio finanziario), come segue:

		ANNO		
<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>		2023		
	Popolazione al 31 dicembre	ANNO 2022	VALORE	FASCIA
			40.153	f
	Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	ANNI 2022	VALORE	
		(a)	6.968.252,74 € (l)	
	Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018	(a1)	11.824.892,74 €	
	Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2020	43.425.013,57 €	
		2021	51.765.343,37 €	
		2022	52.389.017,07 €	
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		49.193.124,67 €	
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2022	8.464.307,68 €	
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)	40.728.816,99 €	
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)		17,11%
	Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)		27,00%
	Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(e)		31,00%
COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI				
ENTE VIRTUOSO				
ENTE VIRTUOSO				
	Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	4.028.527,85 €	
	Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	10.996.780,59 €	
	Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	2023 (h)		21,00%
	Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	2.483.227,48 €	
	Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	0,00 €	
	Migliore alternativa tra (f) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	2.483.227,48 €	
	Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	14.308.120,22 €	
	Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)	10.996.780,59 €	
	Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2023 (o)	10.996.780,59 €	

Constatato che:

- la spesa massima complessiva per l'anno 2023 non potrà essere superiore ad € 10.996.780,59;
- la programmazione triennale del personale 2023-2025 comporta la seguente maggiore spesa:

SPESA PERSONALE 2023	SPESA PERSONALE 2024	SPESA PERSONALE 2025
€ 1.252.804,55	€ 83.757,21	€ 83.757,21

- la spesa del personale etero-finanziata (art.57 co.3-septies L.126/20), per il potenziamento dei servizi sociali, non rileva ai fini del rispetto dei valori soglia individuati dal DM de 17/03/2020 per la definizione degli “Spazi finanziari” del Comune;
- che la maggiore spesa di personale programmata per il triennio 2023-2025, sommata alla spesa di personale in essere, rispetta gli “spazi finanziari” coi come supra determinati;

Verificato che:

- è stato rispettato il vincolo di spesa derivante dall’applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020;
- l’Ente, in termini di spesa per lavoro flessibile, rispetta il limite di cui all’art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, così come dettagliato nel deliberato;
- l’Ente rispetta il limite dell’art. 1, cc. 557 e segg., L. 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge finanziaria 2007);
- l’Ente ha conseguito un risultato di competenza 2022 positivo, nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi 820 e 821 del citato articolo 1 della L. 145/2018 in applicazione di quanto previsto dalla Circolare MEF RGS n° 3/2019 del 14 febbraio 2019. Come desumibile dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto di gestione 2022 (allegato 10 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118), come modificato dal DM 1.08.2019;
- la spesa trova copertura negli stanziamenti finanziari contenuti nel Bilancio 2023/2025, approvato con Deliberazione della Commissione Straordinaria (con i poteri del C.C.) n. 18 del 07/06/2023;
- l’Ente risulta essere correttamente adempiente rispetto alla trasmissione degli schemi di bilancio, dei dati contabili analitici, del piano degli indicatori e dei documenti allegati richiesti dalla BDAP rispetto ai bilanci di previsione, rendiconti, bilanci consolidati approvati;

Visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, resi sulla proposta di Deliberazione dai responsabili interessati, ai sensi dell’art.49 co.1 del TUEL;

ESPRIME

per quanto di competenza, **Parere favorevole**, ai sensi dell’art. 19, c. 8, L. n. 448/2001 e dell’art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020, al Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2023-2025, contenuto nella Sezione 3 del PIAO 2023-2025, allegato alla proposta di Deliberazione della Commissione Straordinaria (con i poteri della G.C.);

ASSEVERA

la sostenibilità finanziaria della spesa di personale derivante dalle assunzioni proposte nel Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023/2025;

il rispetto dell’equilibrio pluriennale di bilancio 2023/2025, approvato dalla Commissione Straordinaria (con i poteri del C.C.) con Deliberazione n. 18 in data 07/06/2023.

COLLEGIO DEI REVISORI

Dott. Sessa Costantino

D.ssa D’Adamo Mirella

Dott. Giamei Antonio

Documento firmato digitalmente*

*Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D. Lgs. 82/2005 e successive modificazioni e integrazioni.

