



COMUNE DI CERESARA
PROVINCIA DI MANTOVA

Codice Ente: 10837

Deliberazione N. 75
Prot. n. _____

Verbale di Deliberazione di Giunta Comunale

Oggetto: OGGETTO: MODIFICA ED AGGIORNAMENTO DELLA SOTTOSEZIONE 3.3 "PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023/2025" DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025 IN FORMA SEMPLIFICATA, APPROVATO CON DELIBERA DI G.C. N. 45 DEL 03/05/2023.

L'anno **DUEMILAVENTITRE**, addì **QUATTRO** del mese di **OTTOBRE** alle ore **19.30** nella Residenza Municipale, si è riunita la Giunta Comunale

<p>REFERTO DI PUBBLICAZIONE (artt.124,125 D.Lgs. 267/2000)</p> <p>Il sottoscritto Responsabile di P. O. dell'Area Affari Generali e Legali, su conforme dichiarazione del Messo Comunale, attesta che copia del presente verbale viene affisso all'Albo Pretorio, dove resterà per 15 gg. consecutivi</p> <p>Si dà atto inoltre che dell'adozione del presente verbale viene data comunicazione, contestualmente alla pubblicazione, ai capigruppo consiliari</p> <p>IL SEGRETARIO COM.LE SCIBILIA dott. GRAZIELLA</p> <p><input type="checkbox"/> Resa immediatamente eseguibile In data 04/10/2023</p>	Eseguito l'appello risultano:		PRESENTI	ASSENTI
	<p>Guarneri Francesco Sindaco</p> <p>Zardini Remo Vice Sindaco</p> <p>Ghizzi Simona Assessore</p>		X	X
			3	0
	Partecipa alla seduta il Segretario Comunale Sig. Scibilia Graziella			
	Il Sig. Guarneri Francesco nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.			
	N. _____ registro pubblicazione			

Oggetto: OGGETTO: MODIFICA ED AGGIORNAMENTO DELLA SOTTOSEZIONE 3.3 "PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023/2025" DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025 IN FORMA SEMPLIFICATA, APPROVATO CON DELIBERA DI G.C. N. 45 DEL 03/05/2023.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito in L. 6 agosto 2021, n. 113, all'art. 6, primo comma, stabilisce che *“Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n.190”*;
- il settimo comma del richiamato art. 6, stabilisce che *“In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n.90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114”*;
- con il Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 è stato adottato il Regolamento recante l'individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione;
- Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del suddetto DPR n. 81/2022, il PIAO assorbe e integra gli adempimenti relativi ai seguenti Piani:
 - Piano della performance (ex art. 10, commi 1 e 1-ter, del D.Lgs. 150/2009);
 - Piano di prevenzione della corruzione (ex art. 1, commi 5 e 60 della L. 190/2012);
 - Piano organizzativo del lavoro agile (ex art. 14, c. 1, della L. 124/2015);
 - **Piano dei Fabbisogni** (ex art. 6, commi 1, 4, 6 del D.Lgs. n. 165/2001)
 - Piano delle azioni concrete (ex art. 60-bis e 60-ter del D.Lgs. n. 165/2001)
 - Piani di azioni positive (ex art. 48, c. 1, del D.Lgs. 198/2006);
 - Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio (ex art. 2, c. 594 della L. 244/2007)
 - Piano della Formazione.
- Il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 ha definito i contenuti del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, la struttura e le modalità redazionali, secondo lo schema allegato al Decreto medesimo, disponendo modalità semplificate per l'adozione dello stesso da parte delle pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti (art.1);
- il medesimo il Decreto ha disposto, all'art. 11, che negli enti locali il Piano è approvato dalla Giunta;

Richiamati:

- La deliberazione di Consiglio Comunale n°4 del 22/02/2023, esecutiva ai sensi di legge, con cui è stato approvato il **DUP** (Documento Unico di Programmazione) 2023/2025;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n° 11 del 22/02/2023 con cui è stato approvato il **bilancio** di previsione finanziario 2023/2025;
- la deliberazione di Giunta Comunale n° 22 del 22/02/2023, esecutiva ai sensi di legge, con cui è stato approvato il **PEG** 2023/2025;
- la deliberazione della G.C. n°45 del 03/05/2023 con cui è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione-**PIAO 2023/2025**, redatto in forma semplificata (per gli Enti con meno di 50 dipendenti), ai sensi dell'art. 6 D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla L. 6 agosto 2021, n.

113, del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 e del DM. 30 giugno 2022, n.132, costituito dalle seguenti Sezioni:

- Sezione 1 – Scheda Anagrafica e analisi del contesto esterno e interno
- Sezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza, che assorbe il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) 2023/2025
- **Sezione 3** – Organizzazione e capitale umano, che assorbe il Piano delle azioni positive (PAP) 2023/2025 (Sottosezione 3.1.1) ed il **Piano triennale del fabbisogno del personale 2023/2025 (Sottosezione 3.3)**;

Ricordato che:

- la sottosezione 3.3 del sopra richiamato PIAO 2023/2025, approvato con delibera di G.C. N.45/2023, comprende il Piano triennale del fabbisogno del personale 2023/2025 e suoi allegati:
Allegato A) Calcolo delle capacità assunzionali ai sensi del DM 17 Marzo 2020;
Allegato B) Piano assunzionale 2022/2024;
Allegato C) Dotazione organica;
Allegato D) Verifica eccedenze personale;
Allegato E) Spesa potenziale massima
Allegato F) Parere del revisore

Considerato che si rende, ora, necessario procedere ad una modifica ed aggiornamento della suddetta sottosezione 3.3 del PIAO, in ragione delle mutate esigenze di fabbisogno del personale;

Vista l'allegata relazione tecnico finanziaria illustrativa sulla verifica dei vincoli finanziari alla gestione del personale calcolo dei limiti di spesa per le assunzioni di personale (**allegato A**);

Considerato che l'ente 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 di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. 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. n.296/2006.

Dato atto che:

- lo spazio finanziario **teorico** disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale/entrate correnti, è pari ad € 141.112,76;
- tuttavia, poiché per il periodo 2020-2024 viene fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento **calmierato**, secondo le percentuali della tabella 2 per ulteriori assunzioni per questo ente è pari a € 160.321,55;
- l'incremento calmierato risulta maggiore rispetto all'incremento teorico, dunque il Comune può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento teorico pari € 141.112,76 raggiungendo così un tetto di spesa pari ad € **585.086,14**;

Considerato che:

- l'art. 5, comma 2, del DM 17 marzo 2020 consente ai comuni, per il periodo 2020-2024, di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del suddetto DM, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. Tale facoltà è tuttavia consentita solo ai comuni virtuosi, il cui rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta inferiore al valore soglia di cui alla Tabella 1 del DM;
- l'incremento effettivo alle assunzioni disponibile per questo ente è inferiore all'incremento calmierato entro i valori della tabella 2, nonché contenuto nell'incremento massimo teorico disponibile, è dunque possibile nell'anno 2023 utilizzare teoricamente la quota di resti assunzionali ancora inutilizzata del quinquennio 2015–2019, in alternativa all'incremento massimo teorico,

valutando l'alternativa migliore (parere Rgs 13/05/2020); tuttavia il valore dei resti inutilizzati è inferiore all'incremento calcolato;

Rilevato, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività, di aggiornare il fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025, nei limiti consentiti dalla normativa in materia di contenimento della spesa di personale e del primario obiettivo di rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio:

Anno 2023			
Area (ex Categoria)	Profilo e area	Modalità copertura	Costo complessivo annuo
ISTRUTTORE (ex cat. C) Tempo pieno	Istruttore area tecnica	Utilizzo della graduatoria delle selezioni uniche effettuate dalla Provincia di Mantova ai sensi dell'art. 3 bis del D.L. n. 80/2021 convertito in Legge n. 113/2021 in alternativa Attivazione delle procedure concorsuali o utilizzo graduatorie di altri Enti, previa attivazione della procedura di mobilità ai sensi dell'art.34 bis del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i. in alternativa Attivazione delle procedure di mobilità ai sensi dell'art.30 del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i.. (nei limiti previsti dall'attuale normativa introdotta dall'art. 6, comma 1, lett. a), del D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, a decorrere dal 1° luglio 2022).	€ 32.137,39
ISTRUTTORE (ex cat. C) Tempo pieno	Istruttore contabile/ amministrativo area Finanziario Tributi Personale	Attivazione delle procedure concorsuali o utilizzo graduatorie di altri Enti, previa attivazione della procedura di mobilità ai sensi dell'art.34 bis del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i. in alternativa Attivazione delle procedure di mobilità ai sensi dell'art.30 del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i.. (nei limiti previsti dall'attuale normativa introdotta dall'art. 6, comma 1, lett. a), del D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, a decorrere dal 1° luglio 2022).	€ 32.137,39
Anno 2024			
Categoria	Profilo e area	Modalità copertura	
Copertura di eventuali posti che si renderanno vacanti per dimissioni o pensionamenti.			
Anno 2025			
Categoria	Profilo e area	Modalità copertura	

FUNZIONARIO ED ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex cat. D) Tempo pieno	Funzionario area tecnica	Progressione di una unità ai sensi dell'art.13 comma 6 del CCNL 16.11.2022 in possesso dei requisiti indicati nella tabella C di corrispondenza CCNL 16.11.2022, nel limite dello 0,55% MS 2018, <i>pari ad Euro 2.391,15</i>	€ 1.971,10 <i>(maggiore spesa tabellare)</i>
Copertura di eventuali posti che si renderanno vacanti per dimissioni o pensionamenti.			

Valutato, inoltre, in attuazione delle citate linee guida sui fabbisogni di personale (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/07/2018) e con quanto disposto dall'art. 6 del D.Lgs 165/2001, di aggiornare la dotazione organica dell'Ente (**Allegato C**);

Precisato che:

- sulla base dell'attuale normativa la dotazione di personale dell'Ente si compone dei dipendenti in servizio più le figure professionali necessarie per il raggiungimento degli obiettivi programmati;
- la dotazione organica si muove in coerenza con le linee guida sui fabbisogni di personale in termini di rispetto dei vincoli finanziari (punto 2.2 delle linee di indirizzo), come risulta dagli allegati al presente atto;

Ritenuto altresì di prevedere anche eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale;

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

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

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

Richiamato il vigente art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-*bis*, del D.L. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Rilevato che:

- **il limite della spesa per le assunzioni a tempo determinato** di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 è di **€ 8.643,61**;
- il costo annuale per l'utilizzo delle attuali tipologie contrattuali a tempo determinato utilizzate dall'Ente è pari complessivamente ad **€ 8.590,96**;

Spesa complessiva lavoro flessibile: 8.643,61 Anno 2009			
Spesa lavoro flessibile: 8.590,96 Anno 2023			
Profilo/categoria	senza oneri	oneri	con oneri
Comma 557 Servizio Tributi	6.568,51	2.022,45	8.590,96
Totale			8.590,96

Rilevato che sono stati acquisiti:

- con Verbale n.52 del 03/10/2023 il parere favorevole del Revisore dei Conti sulla compatibilità dei costi derivanti dalla rideterminazione della dotazione organica ed in ordine alla spesa per il piano del fabbisogno di personale 2023/2025 , in conformità a quanto previsto dall'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n.449 e dall'art. 91 del T.U.E.L.;
- con Verbale n.53 del 03/10/2023 del Revisore dei Conti la «Asseverazione mantenimento equilibrio pluriennale di bilancio a seguito dell'aggiornamento del PIAO 2023 - 2025: modifica della Sezione 3.3 “Piano triennale dei fabbisogni del personale “ 2023-2025»;

Visto pertanto che si rende necessario **modificare la sottosezione del 3.3 del PIAO 2023-2025 denominata “Piano triennale dei fabbisogni di personale”**, come risultante nei seguenti allegati: **ALLEGATI ALLA SOTTOSEZIONE 3.3 del PIAO modificata e aggiornata: “Piano triennale dei fabbisogni di personale”**:

ALLEGATO 13) del PIAO: Piano triennale del fabbisogno del personale 2023/2025 e allegati

- **Allegato A)** Relazione illustrativa sul calcolo del limite di spesa per nuove assunzioni
- **Allegato B)** Piano triennale del fabbisogno del personale 2023 - 2025
- **Allegato C)** Dotazione organica
- **Allegato D)** Valutazione delle eccedenze di personale
- **Allegato E)** Tabella di raccordo tra dotazione organica e limite massimo potenziale di spesa
- **Allegato F)** Verbale n.52/2023 Parere del Revisore sul PTFP 2023/2025
- **Allegato G)** Verbale n.53/2023 del Revisore di Asseverazione mantenimento equilibrio pluriennale di bilancio a seguito dell'aggiornamento del PIAO 2023 - 2025: modifica della Sezione 3.3 “Piano triennale dei fabbisogni del personale 2023-2025”;

Visti:

- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, e successive modifiche;
- il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, e successive modifiche;
- la legge 6 novembre 2012, n. 190 e successive modifiche e integrazioni, recante Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione;
- il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e ss.mm.ii., recante Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni;
- il Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, attuativo dell'art. 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, recante Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche;
- il Decreto legislativo 8 marzo 2013, n. 39, recante Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche Amministrazioni e presso gli Enti privati in contratto pubblico a norma dell'art.1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190;
- la deliberazione della Commissione Indipendente per la Valutazione e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT/ANAC) n. 72/2013, con la quale è stato approvato il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2013-2016;

- il decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, recante Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari;
- la deliberazione n. 1064 del 13 novembre 2019, con la quale l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2019;
- gli Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022 adottati dal Consiglio dell'ANAC in data 2 febbraio 2022;
- la legge 22 maggio 2017, n. 81, recante Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato, e successive modifiche e, in particolare, il capo II;
- il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246, e successive modifiche e, in particolare, l'articolo 48;
- la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e per l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, recante Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- la direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità, recante Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche;
- le Linee guida del 30 novembre 2021 del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche;
- il Decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, recante il Codice dell'Amministrazione digitale, ed in particolare l'art. 12, che disciplina le Norme generali per l'uso delle tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni nell'azione amministrativa;
- il Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione 2021-2023, comunicato da AgID sul proprio sito istituzionale in data 10 dicembre 2021;
- il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

Visto il parere favorevole espresso sulla proposta di deliberazione dal Responsabile del Servizio in ordine alla regolarità tecnica e dal Responsabile del Servizio Ragioneria in ordine alla regolarità contabile ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, c. 1, del D.Lgs. n°267/2000 - T.U. delle Leggi sull'ordinamento degli EE.LL., come ora modificato dalla lettera b) del comma 1 dell'art. 3 del D.L. n.174 del 10 ottobre 2012, conv. in L. n. 213/2012.

Vista la competenza della Giunta a deliberare, ai sensi del combinato disposto degli articoli 42 e 48 del D.Lgs. 267/2000, e dell'art. 11 del Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione n. 132/2022;

Con voti unanimi favorevoli,

DELIBERA

1. **di dare atto** che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del dispositivo della presente deliberazione;
2. **di approvare**, ai sensi dell'art. 6 del D.L. n.80/2021, convertito, con modificazioni, dalla L. n.113/2021, nonché delle disposizioni di cui al D.P.R. 81/2022 e al Decreto ministeriale 132/2022, la modifica e aggiornamento alla sottosezione 3.3 del PIAO 2023/2025, approvato con atto di G.C. n.45 del 03/05/2023, che comprende il Piano triennale del fabbisogno del personale 2023/2025 e suoi allegati:
 - ALLEGATO 13) del PIAO:** Piano triennale del fabbisogno del personale 2023/2025 e allegati:
 - **Allegato A)** Relazione illustrativa sul calcolo del limite di spesa per nuove assunzioni
 - **Allegato B)** Piano triennale del fabbisogno del personale 2023 - 2025

- **Allegato C)** Dotazione organica
- **Allegato D)** Valutazione delle eccedenze di personale
- **Allegato E)** Tabella di raccordo tra dotazione organica e limite massimo potenziale di spesa
- **Allegato F)** Verbale n.52/2023 Parere del Revisore sul PTFP 2023/2025
- **Allegato G)** Verbale n.53/2023 del Revisore di Asseverazione mantenimento equilibrio pluriennale di bilancio a seguito dell'aggiornamento del PIAO 2023 - 2025: modifica della Sezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni del personale 2023-2025";

3. **di dare atto** che la presente deliberazione, verrà pubblicata all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione di primo livello "Disposizioni generali", sottosezione di secondo livello "Atti generali"; nella sottosezione di primo livello "Personale", sottosezione di secondo livello "Dotazione organica"; nella sottosezione di primo livello "Altri contenuti", sottosezione di secondo livello "Prevenzione della corruzione";
4. **di disporre** la pubblicazione della presente modifica al PIAO nella sottosezione 3.3 *Piano triennale del fabbisogno del personale 2023/2025* sul Portale PIAO del Dipartimento della funzione pubblica;
5. **di dichiarare**, con separata votazione unanime favorevole, il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000, considerata la necessità di procedere tempestivamente agli adempimenti conseguenti.

Proposta di Deliberazione avente per oggetto:

OGGETTO: MODIFICA ED AGGIORNAMENTO DELLA SOTTOSEZIONE 3.3 "PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023/2025" DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025 IN FORMA SEMPLIFICATA, APPROVATO CON DELIBERA DI G.C. N. 45 DEL 03/05/2023.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

VISTO l'art. 49, comma 1° D.Lgs. 267/2000;
ESAMINATA la proposta di Deliberazione

ESPRIME

parere FAVOREVOLE in ordine alla sola regolarita' tecnica della stessa.

li, 04/10/2023

IL RESPONSABILE DI POSIZIONE
Scibilia Graziella

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

VISTO l'art. 49, comma 1° D.Lgs. 267/2000;
ESAMINATA la proposta di Deliberazione

ESPRIME

parere FAVOREVOLE in ordine alla sola regolarita' contabile della stessa

li, 04/10/2023

IL RESPONSABILE DI POSIZIONE
BARDINI ELISA

Letto, confermato e sottoscritto

IL SINDACO
GUARNERI FRANCESCO

IL SEGRETARIO COMUNALE
SCIBILIA dott. GRAZIELLA

**RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE
COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI**

N° _____ Reg. Pubblicazioni

Il sottoscritto Segretario Comunale, su conforme dichiarazione del Messo Comunale, certifica che copia del presente verbale è stata pubblicata all'Albo Pretorio Informatico di questo Comune il giorno **09/10/2023**, ove rimarrà esposto per 15 giorni consecutivi e che, **in pari data, è stato comunicato ai Capigruppo Consiliari** ai sensi dell'art. 125 del T.U. delle Leggi sull'ordinamento degli EE.LL., approvato con D.Lgs. n°267/2000

IL MESSO COMUNALE
Bardini Elisa

IL SEGRETARIO COMUNALE
SCIBILIA dott. GRAZIELLA

Si certifica che la su estesa deliberazione è stata dichiarata **immediatamente eseguibile**, ai sensi dell'art. 134, c. 4, del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli EE.LL. approvato con D.Lgs. n°267/2000

IL SEGRETARIO COMUNALE
SCIBILIA dott. GRAZIELLA

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

Divenuta esecutiva in data 19/10/2023

per non aver riportato nei primi 10 giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è divenuta esecutiva ai sensi del 3° comma, art.134, del T.U. delle Leggi sull'ordinamento degli EE.LL., approvata con D.Lgs. n°267/2000

Ceresara, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
SCIBILIA dott. GRAZIELLA



Comune di Ceresara

Provincia di Mantova

Allegato 13) del PIAO 2023/2025

Approvato con deliberazione di

G.C. n° 45 del 03/05/2023

Modificato con deliberazione di

G.C. n° 75 del 04/10/2023

**MODIFICA E AGGIORNAMENTO DELLA
SOTTOSEZIONE 3.3**

**“Piano triennale del fabbisogno del personale
2023/2025”**

del

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE**

**(PIAO)
2023-2025**

(Art. 6, commi da 1 a 4, del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)



Comune di Ceresara

Provincia di Mantova

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

In data 25/01/2023 i Responsabili dei Servizi del Comune di Ceresara hanno certificato la valutazione delle eccedenze di personale per l'anno 2023, a seguito della ricognizione effettuata ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n°165/2001.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025, contenente gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'amministrazione, approvato dalla G.C. con atto n.18 del 01/02/2023, è stato recepito nel DUP 2023/2025, e costituisce allegato obbligatorio del bilancio di previsione finanziario 2023/2025.

In data 03/05/2023 con delibera della G.C. n.45 è stato approvato il **Piano integrato di attività e organizzazione -PIAO 2023-2025**, comprensivo di tutti gli Allegati, che contiene alla Sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" la **sottosezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025"**.

La programmazione è stato oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti organizzativi intervenuti ed al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Per il dettaglio, si rimanda ai seguenti

ALLEGATI ALLA SOTTOSEZIONE 3.3 del PIAO modificata e aggiornata: "Piano triennale dei fabbisogni di personale":

ALLEGATO 13) del PIAO: Piano triennale del fabbisogno del personale 2023/2025 e allegati

- **Allegato A)** Relazione illustrativa sul calcolo del limite di spesa per nuove assunzioni
- **Allegato B)** Piano triennale del fabbisogno del personale 2023 - 2025
- **Allegato C)** Dotazione organica
- **Allegato D)** Valutazione delle eccedenze di personale
- **Allegato E)** Tabella di raccordo tra dotazione organica e limite massimo potenziale di spesa
- **Allegato F)** Verbale n.52/2023 Parere del Revisore sul PTFP 2023/2025
- **Allegato G)** Verbale n.53/2023 del Revisore di Asseverazione mantenimento equilibrio pluriennale di bilancio a seguito dell'aggiornamento del PIAO 2023 - 2025: modifica della Sezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni del personale 2023-2025"



RELAZIONE ILLUSTRATIVA TECNICO FINANZIARIA SULLA VERIFICA DEI VINCOLI FINANZIARI ALLA GESTIONE DEL PERSONALE E DEGLI ADEMPIMENTI AMMINISTRATIVO CONTABILI CONNESSI

Premesso che:

- l'art. 2 del D.lgs.n°165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del D.lgs.n°165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del D.lgs.n°165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del D.lgs.n°165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- l'art. 89 del D.lgs. n°267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 91 del D.lgs. n°267/2000 dispone che gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n°68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale; gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n° 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze;
- l'art. 33 del D.lgs.n°165/2001 dispone che: *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione*

annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata

attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”;

- in materia di dotazione organica l’art. 6, comma 3, del D.lgs.n°165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

- l’art. 6-ter del D.lgs.n°165/2001, introdotto dall’art. 4 del D.lgs. n°75/2017, prevede, al fine di cui sopra, l’adozione di Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale, e cita testualmente: “1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell’articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali. 2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell’economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all’articolo 60. 3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all’articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute. 4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all’articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l’acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni. 5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall’articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni. 6. Qualora, sulla base del monitoraggio effettuato dal Ministero dell’economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica attraverso il sistema informativo di cui al comma 2, con riferimento alle amministrazioni dello Stato, si rilevino incrementi di spesa correlati alle politiche assunzionali tali da compromettere gli obiettivi e gli equilibri di finanza pubblica, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con decreto di natura non regolamentare, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, adotta le necessarie misure correttive delle linee di indirizzo di cui al comma 1. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale ed agli enti locali, le misure correttive sono adottate con le modalità di cui al comma 3.”;

- l’art. 22, comma 1, del D.lgs. n°75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all’art. 6-ter del D.lgs.n°165/2001, come introdotte dall’art. 4, del D.lgs. n°75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all’art. 6, comma 6, del D.lgs.n°165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

- con Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;

Considerato che il legislatore con l’art. 6 del D.l. n°80/2021, convertito in Legge n°113/2021, ha introdotto e identificato quale strumento unico di programmazione strategica dei Comuni il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il cosiddetto “PIAO”.

Preso atto che, come previsto dall’art. 7 del D.l. n°80/2021, in caso di mancata adozione del PIAO trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del D.lgs.n° n° 150/2009, cioè il divieto di assunzione di personale e il divieto di conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati, ferme restando inoltre quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla Legge n° 114/2014, cioè una sanzione amministrativa non inferiore nel minimo a euro 1.000 e non superiore nel massimo a euro 10.000, nel caso in cui il soggetto obbligato ometta l'adozione dei piani triennali di prevenzione della corruzione, dei programmi triennali di trasparenza o dei codici di comportamento;

Rilevato che, con riferimento a quanto sopra, è necessario individuare sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, al fine di una corretta gestione del personale, e procedere alla verifica della situazione dell’ente rispetto a tutti i vincoli, limiti, adempimenti e disposti di legge, relativi a:

- A. Calcoli degli spazi finanziari da destinare alle assunzioni a tempo indeterminato
- B. Contenimento della spesa di personale
- C. Dotazione organica
- D. Procedure di stabilizzazione
- E. Progressioni verticali e di carriera
- F. Lavoro flessibile

A) I CALCOLI DEGLI SPAZI FINANZIARI DA DESTINARE ALLE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Premessa

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

“2. 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. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia 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, anche in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 562, L. n. 296/2006;

Art. 4 D.M. 17 marzo 2020 – Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale

Il Comune di Ceresara registrando una popolazione al 31.12.2022 di n. 2.554 abitanti appartiene alla fascia demografica C. In base alla Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al **27,60%**:

TAB.1 FASCE DEMOGRAFICHE			
DA	A	VALORE SOGLIA	FASCIA
0	999	29,50%	a
1.000	1.999	28,60%	b
2.000	2.999	27,60%	c
3.000	4.999	27,20%	d
5.000	9.999	26,90%	e
10.000	59.999	27,00%	f
60.000	249.999	27,60%	g
250.000	1.499.999	28,80%	H
1.500.000	50.000.000	25,30%	I
Abitanti al			
31.12			
2022	2.554		
VALORE SOGLIA		27,60%	C

A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.

Spesa del personale in rapporto alle entrate correnti

Il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti nette è pari al **20,94%**, e quindi inferiore al valore soglia del 27,60%, come nel prosieguo dimostrato:

		ANNO		
<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>		2023		
	Popolazione al 31 dicembre	ANNO 2022	VALORE 2.554	FASCIA c
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")		ANNI 2022	(a)	VALORE 443.973,38 € (l)
	Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		(a1)	552.832,92 €
	Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio	2020		2.056.797,16 €
		2021		2.279.522,39 €
		2022		2.203.379,41 €
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			2.179.899,65 €
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2022		60.022,32 €
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	2.119.877,33 €
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)	20,94%
	Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)	27,60%
	Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)	31,60%

Art. 5 D.M. 17 marzo 2020 – Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio

In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:

TAB. 2 FASCE DEMOGRAFICHE		VALORI SOGLIA				
DA	A	2020	2021	2022	2023	2024
0	999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
1.000	1.999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
2.000	2.999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
3.000	4.999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
5.000	9.999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
10.000	59.999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
60.000	249.999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
250.000	1.499.999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
1.500.000	50.000.000	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%
Abitanti al 31.12						
2022	2.554					
VALORI SOGLIA		20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%

Il valore soglia per l'annualità 2023 è pari al **29%**.

Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

I resti assunzionali sono i seguenti:

CALCOLO DEI RESTI ASSUNZIONALI						
ND	Residui disponibili		Anno cessazione	Quota della spesa del personale cessato utilizzabile per nuove assunzioni	Quota già utilizzata	Quota ancora utilizzabile
1	RESIDUI 2015	DISPONIBILI	2014	18.835,17 €	15.856,57 €	2.978,60 €
2	RESIDUI 2016	DISPONIBILI	2015			0,00 €
3	RESIDUI 2017	DISPONIBILI	2016			0,00 €
4	RESIDUI 2018	DISPONIBILI	2017			0,00 €
5	RESIDUI 2019 (A)	DISPONIBILI	2018	27.560,55 €		27.560,55 €
6	RESIDUI 2019 (B)	DISPONIBILI	2019		30.201,23 €	-30.201,23 €
TOTALE				46.395,72 €	46.057,80 €	337,92 €

Preso atto del parere espresso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in data 15 gennaio 2021 (prot. n. 12454) che a proposito della possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019 chiarisce quanto segue: *“l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo.”*

Determinazione del limite di spesa da applicare all'anno 2023

ENTE VIRTUOSO			
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	141.112,76 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(fl)	585.086,14 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	(h)	2023	29,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	160.321,55 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	337,92 €	
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	160.321,55 €	
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	713.154,47 €	

Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)

(n) 585.086,14 €

Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno 2023

(o) 585.086,14 €

Specificazione degli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa/entrate

Vista la Circolare interministeriale 13 maggio 2020, esplicativa delle nuove regole assunzionali per i Comuni introdotte dall'art. 33, comma 2, del Dl. n. 34/2019, convertito con modificazione dalla Legge n. 58/2019 (cd. "Decreto Crescita") pubblicata sulla G.U. n. 226 dell'11 settembre 2020, ed in particolare il punto 1.2 "*Specificazione degli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa/entrate*" il quale fornisce chiarimenti rispetto all'art. 2 del DM 17 marzo 2020: (...) *Al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportati nel macro aggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999. Per "entrate correnti" si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi risetto alla tre annualità che concorrono alla media. Deve essere evidenziato altresì che il FCDE è quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso. (...) Nel caso dei Comuni che hanno optato per l'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva secondo l'art. 1 comma 668 Legge 147/2013 ed hanno di conseguenza attribuito al gestore l'entrata Tari corrispettiva e la relativa spesa, la predetta entrata Tari va contabilizzata tra le entrate correnti, al netto del FCDE di parte corrente, ai fini della determinazione del valore soglia.*

Considerato inoltre che l'art. 2, c. 3 del decreto del ministero dell'interno del 21 ottobre 2020 in materia di funzioni e classificazione dei segretari comunali e provinciali, dispone: "***Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa***", pertanto:

- per l'annualità 2018 la spesa di personale viene aggiornata ad € 552.832,92, considerando solamente la quota a proprio carico del Segretario comunale in convenzione, così come la spesa del personale dell'annualità 2022;
- coerentemente, sono state eliminate dalle entrate correnti i rimborsi ottenuti dagli altri enti convenzionati per il triennio in esame.

Ricordato infine l'articolo 3 comma 4ter DL 36/2022 "*A decorrere dall'anno 2022, per il CCNL relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58*", pertanto la spesa di personale dell'anno 2022 è stata decurtata di € 10.356,00 pari agli arretrati corrisposti al personale.

B) IL CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE

Limiti di spesa ex art. 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296

Visto l'art. 1, cc. 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*), i quali contengono la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti a patto di stabilità fino al 2015, prevedendo che:

- ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti *“assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: (...) b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”* (comma 557);
- costituiscono spese di personale anche quelle *“sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 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”* (comma 557-bis);
- in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione (comma 557-ter);
- gli enti assicurano, nell'ambito del Piano triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 (comma 557-quater).

Il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013, da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della legge 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.l. 90/2014, è pari a € **543.262,69**.

Gli stanziamenti di bilancio sono comprensivi delle somme presunte relative al trattamento accessorio del personale, per cui, in base al punto 5.2 lettera a) del principio contabile applicato alla contabilità finanziaria (Allegato A/2 al d.lgs. 118/2011), le spese relative al trattamento accessorio e premiante, liquidate nell'esercizio successivo a quello cui si riferiscono, sono stanziati e impegnati in tale esercizio; trattandosi di spesa vincolata, le risorse destinate alla copertura di tale stanziamento acquistano la natura di entrate vincolate al finanziamento della spesa, con riferimento all'esercizio cui il trattamento si riferisce, destinando la quota riguardante la premialità e il trattamento accessorio da liquidare nell'esercizio successivo alla costituzione del fondo pluriennale vincolato, a copertura degli impegni destinati ad essere imputati all'esercizio successivo.

C) DOTAZIONE ORGANICA

C1. Normativa

Preso atto che l'art.22, comma 1, del d.lgs. 75/2017 dispone: *“1. Le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotte dall'articolo 4, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30*

marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo.”;

Atteso che:

- con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;
- le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell’ambito dell’autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;
- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una “spesa potenziale massima” affermano: “*per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l’indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente*”;

C2. Il valore finanziario della dotazione organica

Dato atto che, in ossequio all’art. 6 del d.lgs. 165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l’ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l’amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che 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;
- dovrà indicare, ai sensi dell’articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs. 165/2001, 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;
- Dato atto che, per la redazione dello schema riassuntivo di dimostrazione del rispetto del limite potenziale massimo di spesa della dotazione organica, nell’ottica di contemperare le disposizioni vigenti in materia di limiti per la gestione delle risorse umane degli enti locali e quanto suggerito dalle Linee di indirizzo, è stata redatta una tabella di riconciliazione che si basa sui seguenti criteri:
 - 1) il prospetto di “*dotazione organica*” contiene le spese dei dipendenti in servizio, più quelle previste per le assunzioni. Tale spesa non è quella effettiva, ma quella teorica su base annua, ovvero a regime. I valori, peraltro, sono quelli dello stipendio tabellare e non tanto quelli di effettiva competenza. Si precisa che le progressioni orizzontali non vanno calcolate in sede di programmazione, in quanto già comprese nell’importo complessivo del fondo risorse decentrate;
 - 2) trattandosi di un documento “programmatorio”, nella previsione del costo della dotazione organica, è necessaria la massima prudenza, conteggiando quindi, il valore più alto possibile per garantire sempre il rispetto dei limiti di spesa;

Come espressamente esplicitato dalle Linee Guida, il valore finanziario della dotazione organica, risulta così determinato:

- sulla base della spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato. In tale voce di spesa va indicata distintamente anche quella sostenuta per il personale in comando, o altro istituto analogo. Ciò in quanto trattasi di personale in servizio, sia pure non di ruolo, per il

quale l'amministrazione sostiene l'onere del trattamento economico nei termini previsti dalla normativa vigente. La spesa del personale in part-time è da considerare in termini di percentuale di prestazione lavorativa solo se il tempo parziale deriva da assunzione ab origine. Nel caso in cui derivi da trasformazione del rapporto va indicata sia la spesa effettivamente sostenuta sia quella espandibile in relazione all'eventualità di un ritorno al tempo pieno (*per evitare il reale congelamento di queste cifre si ritiene di conteggiare le possibili riespansioni da tempo parziale a tempo pieno su situazioni reali di richiesta o di concreta ipotesi*);

- sulla base dei possibili costi futuri da sostenere per il personale assegnato in mobilità temporanea presso altre amministrazioni (in uscita) per valutare gli effetti in caso di rientro;
- con riferimento alle diverse tipologie di lavoro flessibile, nel rispetto della disciplina ordinamentale prevista dagli articoli 7 e 36 del d.lgs. 165/2001, nonché le limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e dall'art. 14, del d.l. 66/2014. I rapporti di lavoro flessibile vanno rappresentati in quanto incidono sulla spesa di personale;
- con riferimento ai risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, relativi all'anno precedente, nel rispetto dell'articolo 14, comma 7, del d.l. 95/2012 (o delle altre norme sul turn-over come quelle per gli enti locali);
- in ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenuto conto, ove previsti, degli ulteriori limiti connessi a tale facoltà con particolare riferimento ad eventuali tetti di spesa del personale;
- spese necessarie per l'assunzione delle categorie protette, pur considerando che, nei limiti della quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni; (cioè tali spese vanno comunque previste nel Piano anche se non hanno effetti sui limiti per quanto riguarda le assunzioni per il rispetto della quota d'obbligo);
- connesse ad eventuali procedure di mobilità, nel rispetto del D.P.C.M. 20 dicembre 2014, anche con riferimento all'utilizzo della mobilità temporanea (acquisizione di personale in comando, fuori ruolo o analoghi istituti).

Quantificato il costo effettivo a regime della dotazione organica sulla base degli elementi sopra riportati, è necessario procedere al "raccordo" o "conciliazione" con la norma sul contenimento della spesa di personale, dando evidenza che

- il costo totale annuo teorico della dotazione organica,
- a cui vanno aggiunte le spese di personale non già conteggiate nel prospetto della dotazione (ad esempio: fondo del trattamento accessorio, posizioni organizzative, lavoro straordinario, spese per convenzioni in entrata);
- a cui vanno tolte le spese di personale non rilevanti (rimborsi da altre amministrazioni, rimborsi da Stato o da altri per elezioni, spesa dei disabili per quota obbligatoria, quote per rinnovi contrattuali, ecc. ecc.)
- non superi mai la media 2011/2013 per gli enti sopra i 1.000 abitanti;

Nella pagina successiva si riporta la tabella di raccordo tra la spesa potenziale della pianta organica ed il limite massimo di spesa di personale degli anni 2011/2013 art 1, comma 557, della	Legge	n°296/2006.
--	--------------	--------------------

ad personam	-	-	-	-	-	1106,82
I.V.C.						1526,85
Elemento perequativo						0,00
Assegno Nucleo Familiare						0,00
Segretario Comunale con oneri e rogito						103.560,45
Incrementi nuovo CCNL Costo complessivo						20.846,00
Personale forme di lavoro flessibile						9.042,00
Fondo del lavoro straordinario						2.377,00
Fondo Risorse Decentrate (al netto oneri/IRAP)						31.850,00
Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative						28.083,08
Funzioni Tecniche						20.000,00
Consultazioni elettorali						6.000,00
Formazione						1.250,00
Missioni						1.500,00
Oneri previdenziali e assistenziali						89.675,11
Irap						27.537,52
TOTALE						347.276,06
TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA						621.815,52
RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE						
Voci escluse dal capitolo dell'art. 1 comma 557 della legge 226/2006						117.272,82
TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013						504.542,70

C3. PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023-2025

La programmazione che segue scaturisce dal confronto tra le necessità evidenziate dai responsabili di servizio e della Giunta comunale, che hanno svolto una attenta ed approfondita analisi sulle necessità dell'Ente finalizzate al miglioramento delle performance a livello di raggiungimento degli obiettivi della direzione politica, con particolare riferimento a quelli riportati nel programma di mandato del Sindaco e, per ogni singolo anno di riferimento, nel DUP 2023/2025.

Nei prospetti che seguono la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023/2025:

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Anno 2023			
Area (ex Categoria)	Profilo e area	Modalità copertura	Costo complessivo annuo
ISTRUTTORE (ex cat. C) Tempo pieno	Istruttore area tecnica	Utilizzo della graduatoria delle selezioni uniche effettuate dalla Provincia di Mantova ai sensi dell'art. 3 bis del D.L. n. 80/2021 convertito in Legge n. 113/2021 in alternativa Attivazione delle procedure concorsuali o utilizzo graduatorie di altri Enti, previa attivazione della procedura di mobilità ai sensi dell'art.34 bis del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i. in alternativa Attivazione delle procedure di mobilità ai sensi dell'art.30 del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i.. (nei limiti previsti dall'attuale normativa introdotta dall'art. 6, comma 1, lett. a), del D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, a decorrere dal 1° luglio 2022).	€ 32.137,39
ISTRUTTORE (ex cat. C) Tempo pieno	Istruttore contabile/ amministrativo area Finanziario Tributi Personale	Attivazione delle procedure concorsuali o utilizzo graduatorie di altri Enti, previa attivazione della procedura di mobilità ai sensi dell'art.34 bis del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i. in alternativa Attivazione delle procedure di mobilità ai sensi dell'art.30 del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i.. (nei limiti previsti dall'attuale normativa introdotta dall'art. 6, comma 1, lett. a), del D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, a decorrere dal 1° luglio 2022).	€ 32.137,39
Anno 2024			
Categoria	Profilo e area	Modalità copertura	
Copertura di eventuali posti che si renderanno vacanti per dimissioni o pensionamenti.			
Anno 2025			
Categoria	Profilo e area	Modalità copertura	

FUNZIONARIO ED ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex cat. D) Tempo pieno	Funzionario area tecnica	Progressione di una unità ai sensi dell'art.13 comma 6 del CCNL 16.11.2022 in possesso dei requisiti indicati nella tabella C di corrispondenza CCNL 16.11.2022, nel limite dello 0,55% MS 2018 <i>pari ad Euro 2.391,15</i>	€ 1.971,10 <i>(maggiore spesa tabellare)</i>
Copertura di eventuali posti che si renderanno vacanti per dimissioni o pensionamenti.			

C4. La verifica delle eccedenze di personale

Visto l'art. 33 del d.lgs.165/2001, come modificato dall'art.16, comma 1, della Legge 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), che dispone: "1. *Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare. (da 4 a 8 omissis)";*

Evidenziato che tale ricognizione costituisce atto obbligatorio in assenza del quale non è possibile effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro di qualunque tipologia di contratto a pena di nullità degli atti posti in essere;

Ricordato che al 1° aprile 2023 è entrato in vigore il nuovo sistema di classificazione del personale, articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali e sono denominate, rispettivamente:

- ✓ Area degli Operatori
- ✓ Area degli Operatori esperti
- ✓ Area degli Istruttori
- ✓ Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione;

Preso atto della dotazione organica del personale per categorie e profili professionali dell'Ente come segue:

SETTORE INTERESSATO AREA	Ex Categoria	PROFILO PROFESSIONALE	DOTAZIONE VIGENTE			
			ORARIO INTERO	RIDOTTO	POSTI COPERTI	VACANTI
SERVIZI DEMOGRAFICI – PROTOCOLLO ED ELETTORALE – URP -AFFARI GENERALI – SERVIZIO SOCIALE E SCOLASTICO						
OPERATORI ESPERTI	B1-B5	Operatrice SAD		1	1	
OPERATORI ESPERTI	B1-B6	Operatrice SAD		1	1	
ISTRUTTORI	C1-C5	Istruttore amministrativo	1		1	
ISTRUTTORI	C1	Istruttore amministrativo				
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D1-D2	Istruttore Direttivo	1		1	
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	DI-D5	Istruttore Direttivo	1		1	

SERVIZIO TECNICO- TERRITORIO E AMBIENTE – SUAP						
OPERATORI ESPERTI	B1-B4	Operaio – Autista scuolabus	1		1	
ISTRUTTORI	C1-C3	Operaio specializzato- Autista scuolabus	1		1	
ISTRUTTORI	C1-C4	Operaio specializzato- Autista scuolabus	1		1	
ISTRUTTORI	C	Istruttore Tecnico	2		1	1
SERVIZIO POLIZIA LOCALE						
ISTRUTTORI	C1	Istruttore di vigilanza	1		1	
SERVIZIO FINANZIARIO-TRIBUTI-PERSONALE (settore finanziario)						
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D3-D5	Funzionario		1	1	
ISTRUTTORI	C1	Istruttore contabile/amministrativo	1			1
		TOTALI	10	3	11	2

Si dà atto che la dotazione organica al 31/12/2022 è costituita da n. 11 posti, di cui n.3 a part time.

Si dà atto che della ricognizione effettuata dai Responsabili di servizio, non emergono situazioni di eccedenza di personale;

D) PROCEDURE DI STABILIZZAZIONE

D1. Situazione dell'ente

Sulla base delle verifiche compiute dal Servizio Personale, risulta che non è presente personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2, dell'art. 20, d.lgs. n°75/2017;

E) PROGRESSIONI VERTICALI E DI CARRIERA

L'art. 22, comma 15 del D.lgs. n°75/2017, come modificato dall'art.1, comma 1-ter del D.l. n°162/2019, prevede che:” *Per il triennio 2020-2022, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore.*”;

Sulla base della programmazione di cui al presente piano, si dà atto che in questo Ente non si verificano le condizioni per l'applicazione dell'art. 22, comma 15, del d.lgs. n°75/2017, relative alle procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.

F) LAVORO FLESSIBILE

F1. Normativa

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

Richiamato l'art. 60 del CCNL Funzioni locali del 16/11/2022;

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

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

Atteso poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, somministrazione lavoro e ulteriori tipologie), l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone “4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente”;

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

Richiamato il vigente art. 9, comma 28, del D.l. n°78/2010, convertito con modificazioni dalla legge n°122/2010, come modificato dall'art. 11, comma 4-bis, del D.l. n°90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

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

Preso atto pertanto che le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, d.l.

78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006;

F2. PREVISIONE ASSUNZIONI LAVORO FLESSIBILE

La cronica carenza di personale nell'area Finanziaria-tributi-personale genera inevitabilmente disagi e disfunzioni nella gestione del medesimo. Pertanto si è ritenuto necessario il reclutamento di un unità - in servizio presso altro Ente, tramite contratto ex art. 1, comma 557, della Legge n°311/2004, per massimo n° 8ore settimanali, per il periodo presunto dal 01/01/2023 al 31/12/2023 (eventualmente prorogabile), per un costo totale di €8.590,96, nel rispetto limite di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n°78/2010 e del comma 557, articolo 1, della Legge n°296/2006. Pari ad **Euro 8.643,61**:

Anno 2023		
Tipologia	Motivazione	Costo complessivo
Assegnazione temporanea di personale di altre amministrazioni ex art.1, comma 557, della legge n°311/2004 , di un Istruttore Direttivo cat. D, da assegnare all'area Finanziaria-Tributi-Personale per n.8 ore settimanali al di fuori dell'orario ordinario	Necessità di acquisire professionalità specifiche nell'ambito del servizio tributi. L'assunzione è finalizzata all'affiancamento all'unica unità di personale in organico nel Settore Finanziario (Responsabile di P.O. a tempo parziale 72,22%).	€ 8.590,96 <i>(tetto massimo da non superare € 8.643,61)</i>
Anno 2024		
Tipologia	Motivazione	
Assegnazione temporanea di personale di altre amministrazioni ex art.1, comma 557, della legge n°311/2004 , di un Istruttore Direttivo cat. D, da assegnare all'area Finanziaria-Tributi-Personale per n.8 ore settimanali al di fuori dell'orario ordinario	Necessità di acquisire professionalità specifiche nell'ambito del servizio tributi. L'assunzione è finalizzata all'affiancamento all'unica unità di personale in organico nel Settore Finanziario (Responsabile di P.O. a tempo parziale 72,22%).	€ 8.590,96 <i>(tetto massimo da non superare € 8.643,61)</i>
Anno 2025		
Tipologia	Motivazione	
Assegnazione temporanea di personale di altre amministrazioni ex art.1, comma 557, della legge n°311/2004 , di un Istruttore Direttivo cat. D, da assegnare all'area Finanziaria-Tributi-Personale per n.8 ore settimanali al di fuori dell'orario ordinario	Necessità di acquisire professionalità specifiche nell'ambito del servizio tributi. L'assunzione è finalizzata all'affiancamento all'unica unità di personale in organico nel Settore Finanziario (Responsabile di P.O. a tempo parziale 72,22%).	€ 8.590,96 <i>(tetto massimo da non superare € 8.643,61)</i>

CONCLUSIONI

Il comune di CERESARA ha inserito le risultanze delle verifiche effettuate come sopra illustrate nella sezione 3.3 del di cui la presente relazione costituisce allegato.

Le assunzioni programmate saranno effettuate nel rispetto dei vigenti vincoli normativi in materia, mantenendo la spesa di personale entro la soglia consentita dall'art. 33, comma 2, del D.L. n° 34/2019, e nei limiti della spesa media del triennio 2011-2013, di € 543.262,69, nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.