



**COMUNE DI
BROGLIANO**

Provincia di Vicenza

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Sezione 3.3 PIAO 2023-2025

EVOLUZIONE NORMATIVA

Il quadro legislativo di riferimento è in rapida e continua evoluzione.

L'art. 33, comma 2, del D. L. 30 aprile 2019 n. 34 (comma così modificato dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, dall'art. 1, comma 853, lett. a), b) e c), L. 27 dicembre 2019, n. 160, a decorrere dal 1° gennaio 2020, e, successivamente, dall'art. 17, comma 1-ter, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8) ha apportato significative modificazioni alle facoltà assunzionali dei Comuni. La normativa sopra citata introduce per i comuni una disciplina delle assunzioni del personale basata sulla "sostenibilità finanziaria" della spesa stessa, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti; anche le procedure di mobilità soggiacciono al principio di sostenibilità finanziaria della spesa. Con decreto attuativo della Presidenza del Consiglio dei ministri Dip. Funz. Pubbl., adottato il 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" è stata definita la disciplina di dettaglio per la quantificazione delle capacità assunzionali, chiarendo, tra l'altro, al comma 2 dell'art. 1 che le disposizioni contenute nell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020.

Il presente Piano tiene inoltre conto della circolare del Ministero per la p.a., di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero dell'interno, n. 1374 del 8 giugno 2020 che fornisce chiarimenti sul D.M. 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni. Con la pubblicazione sulla G.U. n. 226 dell'11 settembre 2020, è divenuta ufficiale e quindi pienamente operativa la Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica 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. Il D.L. 9 giugno 2021, n. 80 come convertito in Legge 6 agosto 2021, n. 113 ha introdotto, tra l'altro novità significative in materia di mobilità di personale tra pubbliche amministrazioni, consentendo in presenza di determinati presupposti l'accelerazione e semplificazione del relativo iter procedurale. Il decreto "Milleproroghe" (D.L. 49 del 28 febbraio 2022, convertito con legge n. 15 del 25 febbraio 2022) ha prorogato il termine per la stabilizzazione dei precari fino al 31 dicembre 2023, prevedendo, all'art. 1, comma 3 bis, che "All'articolo 20, comma 1, alinea, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, le parole: "31 dicembre 2022" sono sostituite dalle seguenti: "31 dicembre 2023". Pertanto il nuovo comma 1 dell'art. 20 della Legge Madia ha assunto la seguente formulazione: "Le amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, fino al 31 dicembre 2023, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti : a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione o, in caso di amministrazioni comunali che esercitino funzioni in forma associata, anche presso le amministrazioni con servizi associati; b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione; c) abbia maturato, al 31 dicembre 2022, alle dipendenze dell'amministrazione di cui alla lettera a) che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni". Lo svolgimento delle procedure concorsuali avverrà secondo le modalità vigenti al momento dell'approvazione del bando di concorso.

PIANO TRIENNALE E STRATEGIE

La consistenza di personale al 01/01/2023 è rappresentata dalla dotazione organica di cui alla sezione 3.1 – Struttura Organizzativa.

Sulla base delle effettive esigenze di fabbisogno, il programma delle assunzioni è di seguito indicato:

Per l'anno **2023**:

Tabella 1

PROFILO PROFESSIONALE	N. POSTI	Area	TIPOLOGIA CONTRATTO	MODALITA' DI ACCESSO	SPESA PREVISTA PER LA QUALIFICA
ASSISTENTE SOCIALE	1	Funzionari ed elevata qualificazione	TEMPO IND. E PIENO DAL 01/10/2023	ATINGIMENTO GRADUATORIA, MOBILITA' VOLONTARIA E/O CONCORSO PUBBLICO	7.529,00 €
SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	1	Funzionari ed elevata qualificazione	TEMPO IND. E PIENO DAL 01/10/2023	ATINGIMENTO GRADUATORIA, MOBILITA' VOLONTARIA E/O CONCORSO PUBBLICO/ PROGRESSIONE TRA LE AREE	12.709,00 €
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE (*) Posto che si rende disponibile nell'eventualità della progressione tra le aree.	1	Istruttori	TEMPO IND. E PIENO DAL 01/10/2023	ATINGIMENTO GRADUATORIA, MOBILITA' VOLONTARIA E/O CONCORSO PUBBLICO	9.298,00
TOTALE SPESA TEORICA PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2023 (IRAP ESCLUSA)					€ 29.536,00

Oltre ad eventuali sostituzioni di dipendenti a tempo indeterminato in caso di dimissioni volontarie, nonché eventuali assunzioni a tempo determinato e/o ai sensi art. 23 CCNL 16.11.2022 e/o ai sensi ex art. 1 co. 557 L. 311/2004 che si dovessero rendere necessarie e/o per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito con modificazioni dalla Legge 122/2010 e s.m.i., e dal DL 34/2019 art. 33 e relativo DM 17/3/2020, nonché delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;

Si prevede altresì l'assunzione a tempo pieno e determinato fino al 31/12/2026 di una unità di personale dell'area istruttori per la realizzazione dei progetti del PNRR, essendo che:

tale assunzione può essere effettuata in deroga all'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 (spesa sostenuta per i contratti di lavoro flessibile nell'anno 2009), e all'articolo 259, comma 6, del D.Lgs. n. 267/2000;

la spesa di personale derivante dalla predetta assunzione a termine non rileva ai fini della determinazione della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione dell'art. 33 del D.L n. 34/2019, e di conseguenza non va a comprimere la capacità assunzionale a tempo indeterminato;

la spesa in questione derivante dall'assunzione in argomento non rileva ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006 (media del triennio 2011-2013);

Per detta assunzione a tempo pieno e determinato, con l'utilizzo di risorse derivanti dal PNRR, si applicherà la disciplina assuntiva di cui al D.L n. 80/21.

SEGRETARIO COMUNALE

Alla data di redazione del presente piano la segreteria comunale risulta vacante e la figura del Segretario Comunale è coperta mediante reggenza a scavalco.

Si prevede l'inserimento a tempo pieno e indeterminato della suddetta figura grazie ai benefici di cui all'art. 1, comma 828 della Legge 29 dicembre 2022, n. 197 e di cui al D.L. 152/2021.

Per l'anno 2024-2025:

- sostituzione, nei limiti consentiti, dei posti che si renderanno vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della norma *pro tempore* vigente e al Regolamento Comunale sull'ordinamento degli Uffici e Servizi.

Oltre ad eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie e/o per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito con modificazioni dalla Legge 122/2010 e s.m.i., e dal DL 34/2019 art. 33 e relativo DM 17/3/2020, nonché delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;

DATI FINANZIARI

Limiti della dotazione organica in termini finanziari

Le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale approvate con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 08/05/2018 e pubblicate nella G.U. n. 173 del 27/07/2018, dispongono che la dotazione organica va espressa in termini finanziari e che per gli enti locali la relativa spesa non può essere superiore al limite di spesa consentito dalla legge. Con l'art. 1, commi 557 e 557-bis, della legge n. 296/2006, così come, rispettivamente, sostituito e introdotto dall'art. 14, comma 7, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni ed integrazioni dalla L. n. 122/2010, vengono individuati gli ambiti prioritari di intervento nei quali gli Enti Locali devono modulare la loro azione per assicurare la riduzione delle spese di personale al fine di concorrere agli obiettivi di finanza pubblica. L'art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006, inserito dal comma 5-bis dell'art. 3 del D.L. 90/2014, stabilisce che ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione stessa (triennio 2011-2013). L'art.1, comma 228, della legge 23.12.2015 n. 208 prevede che: "Le amministrazioni di cui all'art. 3, comma 5, del D.L. 24.6.2014 n. 90, convertito con modificazioni dalla legge 11.8.2014 n. 114, D.L. 24.6.2014 n. 90 possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente". L'art. 19 comma 8 della legge n. 448 del 28/12/2001 dispone che gli organi

di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 27/12/1997 n. 449 e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate. Si espone pertanto, di seguito, l'andamento della spesa di personale valida per il calcolo del limite, tenuto conto dei criteri adottati a seguito delle circolari ministeriali e delle delibere della Corte dei Conti per l'individuazione delle spese escluse dal calcolo.

Limiti delle facoltà assunzionali del personale a tempo indeterminato.

Fino al 19/04/2020, le facoltà assunzionali del personale a tempo indeterminato erano disciplinate dall'art. 3, commi 5 e 5 quater, del D.L. n. 90 del 24 giugno 2014, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, L. n. 114 del 11/08/2014, il quale a decorrere dall'anno 2014 consentiva il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato per un arco temporale non superiore a tre anni nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile e consentiva altresì l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente. Il decreto-legge 28 gennaio 2019 n. 4, convertito in legge 28 marzo 2019 n. 26, ha consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato per un arco temporale non superiore a cinque anni e l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente. Ai sensi dell'art. 1, comma 228 dalla legge 208/2015 (legge finanziaria 2016), le amministrazioni pubbliche hanno potuto procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente pari al 25% fino al 31 dicembre 2018. Dal 1 gennaio 2019 il limite assunzionale è stato elevato al 100%, fermo restando comunque il vincolo costituito dalla disponibilità di risorse finanziarie e dalla sostenibilità degli equilibri di bilancio. A decorrere dal 20/04/2020, in sostituzione della preesistente disciplina delle facoltà assunzionali, l'art. 33, comma 2, del D. L. 30 aprile 2019 n. 34 (comma così modificato dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58 e successive modificazioni) ha apportato significative modifiche alle facoltà assunzionali dei Comuni, superando le percentuali di assunzioni in rapporto alle cessazioni e permettendo assunzioni di personale sino al raggiungimento del cosiddetto "valore soglia" espresso dal rapporto tra spese di personale ed entrate correnti, al fine di garantire la sostenibilità finanziaria del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti. Il tradizionale concetto di dotazione organica è stato sostituito da un nuovo concetto che, partendo dalle risorse umane effettivamente in servizio, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima stabilita dai vincoli assunzionali e dai limiti normativi. Per l'Amministrazione Comunale permane il limite di spesa costituito dalla media della spesa di personale relativa al triennio 2011-2013 ai sensi dell'art. 1 comma 557 e seguenti della legge 296/2006. Relativamente alle facoltà assunzionali viene applicato dalla norma il principio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale, che consente di assumere, a decorrere dal 20/04/2020, personale a tempo indeterminato fino ad un importo di spesa complessiva espresso in valore percentuale (valore soglia) rispetto alla media delle 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, come disposto dal D. M. 17/03/2020 pubblicato in G.U. n. 108 del 27/04/2020. Il valore soglia individuato per la classe demografica in cui si colloca il Comune di Brogliano (da 3.000 a 4.999 abitanti) è stato stabilito nella misura del 27,20%, mentre la percentuale effettiva rilevata per il 2023 per il Comune di Brogliano è pari a 25,19%. I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa registrata nel 2018 in misura non superiore al valore percentuale del 24% per il 2021, 26% per il 2022, 27% per il 2023, 28% per il 2024. Ai sensi dell'art. 5, comma 2, del D.M. 17/3/2020, i comuni possono utilizzare le facoltà residue degli anni precedenti in deroga agli incrementi percentuali sopra indicati e in alternativa

alla suddetta disciplina. Come sancito dall'art. 7, comma 1, del D.M. 17/3/2020 la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante dai dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto dei limiti di spesa della media del triennio 2011-2013 previsto dall'art. 1, comma 557-quater della legge 296/2006.

Il richiamo delle norme citate al rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, fa sì che di fatto il limite effettivo e non derogabile del costo della dotazione organica e delle facoltà assunzionali sia costituito dall'importo dello stanziamento nel bilancio triennale delle risorse per spese di personale.

Il presente Piano tiene conto delle indicazioni fornite dalla circolare del Ministero per la p.a., di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero dell'interno, n. 1374 del 8 giugno 2020 che fornisce chiarimenti sul D.M. 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni.

La materia è stata ampiamente disciplinata dalle seguenti circolari ministeriali:

- la circolare ministeriale n. 3/2017 ad oggetto "indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato", tesa a fornire indirizzo operativi sull'applicazione della disciplina contenuta in taluni articoli, tra i quali l'art. 20, del D.Lgs. n. 75/2017;
- la circolare ministeriale n. 1/2018 di data 09/01/2018, ad oggetto " legge di bilancio 2018 – integrazioni alla circolare del 23 novembre 2017, n. 3 "Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato",
- la circolare ministeriale n. 2/2018 ad oggetto: "Chiarimenti in merito alle circolari del 23 novembre 2017 n. 3 e del 9 gennaio 2018, n. 1, del Ministro per la semplificazione e la pubblica Amministrazione in materia di superamento del precariato. Riflessi sui fondi destinati alla contrattazione integrativa."
- la circolare del Ministero per la p.a., di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero dell'interno, n. 1374 del 8 giugno 2020 che fornisce chiarimenti sul D.M. 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni. La Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia, con la deliberazione n. 222/2018/PAR del 08/05/2018 ha chiarito che il Fondo delle capacità assunzionali è unico e comprende sia le cessazioni del personale non dirigente che quelle del personale dirigente e che pertanto assomma entrambi i risparmi di spesa per i cessati.

ANDAMENTO DEL RAPPORTO TRA LE SPESE DI PERSONALE E LA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI DEL TRIENNIO AL NETTO DEL FCDE PER LA VERIFICA DEL RISPETTO DEGLI EQUILIBRI DI BILANCIO

- **Ente fascia D)** popolazione tra 3.000 e 4.999 abitanti (valore soglia 27,20%)

- Spesa personale 2022 € 585.672,98 (da consuntivo) ----- = **25,01 %**

- Entrate correnti medie (2020/2022) al netto FCDE (prev. Assestate 2022)= € 2.341.797,93

APPURATO che il valore soglia è comunque dinamico e deve essere determinato di anno in anno sulla base dei dati aggiornati con l'ultimo consuntivo approvato;

INDIVIDUATO l'incremento massimo di spesa ottenuto moltiplicando il valore soglia del 27,20% per le entrate correnti come sopra determinate da cui si desume:

- € 2.341.797,93 x 27,20% = 636.969,04 * spesa massima non superabile- media entrate valore soglia;
- € 636.969,04 - € 585.672,98 (spesa 2022) = € 51.296,06 incremento spesa massima **tabella 1 spesa massima** (spesa personale dell'ente);

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.			
ANNO			
ENTRATE CORRENTI	2022	2021	2020
ENTRATA TIT.1	1.520.820,27	1.384.640,53	1.327.364,57
ENTRATA TIT.2	802.570,82	716.482,02	891.279,58
ENTRATA TIT.3	311.719,67	190.256,99	154.713,65
FCDE bilancio di previsione anno	113.329,30	97.685,00	65.462,00
2022/2024			
TOTALE	2.523.803,46	2.193.694,54	2.307.895,80

MEDIA TRIENNIO 2022-2024

Tabella 1

Spesa personale 2018	del anno	Percentuale incremento	Anno	Importo	Totale
546.947,31		19%	2020	103.919,99	650.867,30
546.947,31		24%	2021	131.267,35	678.214,66
546.947,31		26%	2022	142.206,30	689.153,61
546.947,31		27%	2023	147.675,77	694.623,08
546.947,31		28%	2024	153.145,25	700.092,56

RITENUTO PERTANTO che, per gli enti virtuosi, il margine complessivo di incremento sia determinato dalla somma dell'incremento di spesa di personale 2018 come da tabella 1 e dalla capacità assunzionale residua maturata fino al 2020 come da tabella che segue:

Tabella 2

Spesa	Tab. 1 (2023)	Tab. 1 (2024)
Spesa personale 2018	546.947,31	546.947,31
Incremento massimo spesa 2018 (tabella 1) per assunzioni Tempo Indeterminato.	147.675,77	153.145,25
Resti 2015-2019		
Spesa personale con incremento tabella 1	694.623,08	700.092,56
Valore massimo (soglia) 27,20 %	636.969,04	636.969,04
Differenza tra valore massimo spesa 2023 verso spesa personale 2018	90.021,73	90.021,73
Valore massimo capacità assunzionale residuale	51.296,06 (585.672,28- 546.947,31=38.725,67 90.021,73- 38.725,67=51.296,06)	

SPESE DI PERSONALE CON VERIFICA DEL RISPETTO DEL LIMITE DELLA MEDIA DELLA SPESA DEGLI ANNI 2011-2013

CONSIDERATO che in base alle linee guida la dotazione organica si risolve in un limite finanziario individuando la "dotazione" come spesa potenziale massima che per gli enti locali, sottoposti a tetti di spesa di personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta il limite imposto dai vincoli di finanza pubblica pari alla spesa media del triennio 2011/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557 quater, della legge 296/2006 introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014 e quantificata in **€ 507.345,27** al netto degli arretrati contrattuali e delle spese per le categorie protette;

DATO ATTO che la spesa prevista nel bilancio di previsione finanziario 2023/2025 è, per ciascuna annualità, contenuta nei limiti della spesa media impegnata per il personale nel periodo 2011 - 2013 ai sensi dell'art. 1, commi 557 e 557-quater della legge n. 296/2006 così come modificato dall'art. 16, comma 1, del D.L. n. 113/2016, volta a dimostrare il rispetto del principio di riduzione della spesa complessiva del personale, come da tabella conservata agli atti e di seguito dettagliato:

Limiti di spesa ex art. 1 comma 557: € 507.345,27

CONSIDERATO inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti a partire dal 2014 sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013, valore che è possibile incrementare fino alla 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 (nel caso di Brogliano: 27,2%), con la gradualità di cui alla tabella 2 (27% per l'anno 2023 e 28% per l'anno 2024);

RICORDATO che, in ogni caso, la spesa massima non può superare il limite del valore soglia del 27,2% e, quindi, **l'importo massimo di € 636.969,04** (IRAP esclusa) e che, secondo quanto stabilito dall'art. 7 comma 1 del D.M. 17/2020 la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli artt. 4 e 5 del medesimo decreto, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557-quater e 562 della Legge 27 dicembre 2006 n. 296 (media personale 2011-2013);

Costi previsti da dotazione inclusa programmazione 2023

(con esclusione della spesa relativa al Segretario Comunale ai sensi D.L. 44/2023 art. 3 c. 6): **€ 567.356,00**

Costi previsti da dotazione inclusa programmazione 2024

(con esclusione della spesa relativa al Segretario Comunale ai sensi D.L. 44/2023 art.3 c.6): **€ 615.327,00**

Costi previsti da dotazione inclusa programmazione 2025

(con esclusione della spesa relativa al Segretario Comunale ai sensi D.L. 44/2023 art. 3 c.6): **€ 615.327,00**

PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025 – PREVISIONE DI SPESA.**Tabella 3**

PROFILO PROFESSIONALE	N. POSTI	Area	TIPOLOGIA CONTRATTO	MODALITA' DI ACCESSO	SPESA PREVISTA PER LA QUALIFICA
ASSISTENTE SOCIALE	1	Funzionari ed elevata qualificazione	TEMPO IND. E PIENO DAL 01/10/2023	ATINGIMENTO GRADUATORIA, MOBILITA' VOLONTARIA E/O CONCORSO PUBBLICO	7.529,00 €
SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	1	Funzionari ed elevata qualificazione	TEMPO IND. E PIENO DAL 01/10/2023	ATINGIMENTO GRADUATORIA, MOBILITA' VOLONTARIA E/O CONCORSO PUBBLICO/ PROGRESSIONE TRA LE AREE	12.709,00 €
ISTRUTTORE CONTABILE (*) Posto che si rende disponibile nell'eventualità della progressione tra le aree.	1	Istruttori	TEMPO IND. E PIENO DAL 01/10/2023	ATINGIMENTO GRADUATORIA, MOBILITA' VOLONTARIA E/O CONCORSO PUBBLICO	9.298,00
TOTALE SPESA TEORICA PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2023 (IRAP ESCLUSA)					€ 29.536,00

Oltre ad:

- eventuali sostituzioni di dipendenti a tempo indeterminato in caso di dimissioni volontarie;
- eventuali assunzioni a tempo determinato e/o ai sensi art .23 CCNL 16.11.2022 e/o ai sensi ex art. 1 co. 557 L. 311/2004 che si dovessero rendere necessarie e/o per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito con modificazioni dalla Legge 122/2010 e s.m.i., e dal DL 34/2019 art. 33 e relativo DM 17/3/2020, nonché delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;
- l'assunzione a tempo pieno e determinato, fino al 31/12/2026, di una unità di personale dell'area istruttori per la realizzazione dei progetti del PNRR, essendo che:
 - tale assunzione può essere effettuata in deroga all'articolo 9, comma 28, del D.L n. 78/2010 (spesa sostenuta per i contratti di lavoro flessibile nell'anno 2009), e all'articolo 259, comma 6, del D.Lgs. n. 267/2000;

- la spesa di personale derivante dalla predetta assunzione a termine non rileva ai fini della determinazione della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione dell'art. 33 del D.L n. 34/2019, e di conseguenza non va a comprimere la capacità assunzionale a tempo indeterminato;
- la spesa in questione derivante dall'assunzione in argomento non rileva ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006 (media del triennio 2011-2013);

Per l'assunzione a tempo pieno e determinato, con l'utilizzo di risorse derivanti dal PNRR, si applicherà la disciplina assuntiva di cui al D.L n. 80/21.

SEGRETARIO COMUNALE

Alla data di redazione del presente piano la segreteria comunale risulta vacante e la figura del Segretario Comunale è coperta mediante reggenza a scavalco.

Si prevede l'inserimento a tempo pieno e indeterminato della suddetta figura grazie ai benefici di cui all'art. 1, comma 828 della Legge 29 dicembre 2022, n. 197 e di cui al D.L. 152/2021.