

Programmazione del fabbisogno di personale 2023-2025

QUADRO NORMATIVO

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 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, comma 2, del d.lgs. 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. 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. 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. 33 del d.lgs.165/2001 dispone: “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. 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. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs.165/2001, come introdotte dall'art. 4, del d.lgs.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.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;
- 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”;
- la programmazione è effettuata in coerenza con le valutazioni in merito ai fabbisogni organizzativi espressi dai Responsabili di servizio dell’Ente, è riportata nel presente documento sotto forma di indirizzi e direttive di massima, a cui dovranno attenersi nelle indicazioni operative i piani occupazionali annuali approvati dalla Giunta Comunale;
- da ultimo l’art. 6 del D.L. 9.6.2021 n. 82 ha stabilito che le amministrazioni pubbliche devono adottare il Piano integrato di attività e organizzazione, il quale contiene, nella Sezione 3.3, il Piano triennale dei fabbisogni di personale, con la programmazione strategica delle risorse umane; il D.P.R. 24.6.2022 n. 81 ha individuato gli adempimenti soppressi in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano, tra i quali l’approvazione del Piano dei fabbisogni di personale di cui all’art. 6 commi 1 e 4 del d. lgs. 165/2001; la previsione di cui al punto 8.2 del principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio di cui all’allegato 4/1 al d. lgs. 118/2011 e che stabilisce che il contenuto minimo della sezione operativa del DUP è costituito “...j) dalla programmazione del fabbisogno a livello triennale e annuale” non è

stata eliminata, e quindi, in attesa di chiarimenti sul coordinamento tra norme, nonché in considerazione che il D.M. 30.6.2022 all'art. 2 comma 2 prevede che sono esclusi dal Piano integrato di attività e organizzazione gli strumenti a carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'art. 6 del D.L. 80/2021, si ritiene di definire in sede di D.U.P. la programmazione del fabbisogno di personale, per le rilevanti implicazioni di carattere finanziario e di rispetto delle norme di finanza pubblica. Inoltre la tempistica prevista per il PIAO in via ordinaria (31 gennaio, cioè dopo l'approvazione del bilancio di previsione) fa presumere che invece la programmazione del fabbisogno di personale debba continuare ad essere prevista nel DUP, che precede il bilancio, perlomeno per gli aspetti della spesa (che comunque non possono essere disgiunti dal resto).

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 nel PTFP, 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.

Con riferimento a quanto sopra è necessario individuare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, che così si dettagliano:

- A) contenimento della spesa di personale;
- B) facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- C) lavoro flessibile;
- D) procedure di stabilizzazione;
- E) progressioni verticali;
- F) trattamento accessorio del personale dipendente.

A) Contenimento della spesa di personale

A1. Normativa

Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296

“Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell’IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell’ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

a) lettera abrogata;

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.”

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. (TRIENNIO 2011-2013)

A2. Situazione dell’ente

L’art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all’art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l’obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti; il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell’art. 1, comma 557-quater, della l. 296/2006, introdotto dall’art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € 3.200.556,21. Tale valore è stato ricalcolato depurandolo dagli oneri degli aumenti contrattuali anteriori al 2011. Secondo quanto stabilito dall’art. 7 del D.M. 17.3.2020 “la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivane da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall’art. 1 commi 557-quater e 562 della legge 27 dicembre 2006, n. 296”, che sono pertanto state detratte. (TABELLA 1).

CALCOLO DELLE SPESE DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO - ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006
Sezione Autonomie - Delibera n. 13/2015/SEZAUT/INPR

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE	MEDIA 2011/2013	2023
Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato, oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori, oneri per nucleo familiare e spese per equo indennizzo (macroaggregato 101)	3.133.555,38	3.776.811,00
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata NELL'esercizio successivo (alla luce della nuova contabilità)		
Spese per il proprio personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente	68.547,07	16.350,14
Spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile		
Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili		
Spese sostenute dall'Ente per il personale, di altri Enti, in convenzione (ai sensi degli art. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto		
Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.lgs. N. 267/2000		
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 d.lgs. N. 267/2000		
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 2 d.lgs. N. 267/2001		
Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro		
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		
Spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di polizia municipale ed ai progetti di miglioramento alla circolazione stradale finanziate con proventi da sanzioni del codice della strada		
IRAP	193.424,02	232.380,00
buoni pasto	14.927,93	17.000,00
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando		
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	6.714,82	10.000,00
Totale (A)	3.417.169,23	4.052.541,14

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI ESCLUSE	MEDIA 2011/2013	2023
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari, statali o privati (assistente sociale)		34.690,97
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata dall'esercizio precedente (alla luce della nuova contabilità)		
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero		22.250,00
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	6.714,82	10.000,00
Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate		
Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (contratto 2016-2018)		105.395,55
Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (contratto 2019-2021)		190.631,69
Spese per il personale appartenente alle categorie protette	160.300,53	168.187,94
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni - segretario in convenzione		45.591,00
Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della Strada		
Incentivi funzioni tecniche - avvocatura	24.762,89	37.140,00
Incentivi per il recupero ICI	13.544,48	
Diritti di rogito	6.273,63	5.400,00
Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dell'Amministrazione autonoma di Monopoli di Stato (legge 30 luglio 2010, n. 122, art. 9, comma 25)		
Maggiori spese autorizzate -entro il 31 maggio 2010 - ai sensi dell'art. 3 comma 120 della legge n. 244/2007		
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanza n. 16/2012)	5.016,67	
Altre spese escluse ai sensi della normativa vigente (specificare la tipologia di spesa ed il riferimento normativo) fondo straordinario PM COVID		-
VOCI ESCLUSE - TOTALE PARZIALE		619.287,15
Spese per le assunzioni di personale effettuate ai sensi del DM 17 MARZO 2020 in deroga al limite solo per i Comuni virtuosi		790.766,28
Totale (B)	216.613,02	1.410.053,43

TOTALE SPESE DI PERSONALE DA RISPETTARE COME LIMITE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006 (A-B)	3.200.556,21	2.642.487,71
--	---------------------	---------------------

CALCOLO LIMITE LAVORO FLESSIBILE ART. 9, COMMA 28 D.L. 78/2010	ANNO 2009	2023
SPESE PER LAVORO FLESSIBILE NELL'ANNO 2009 (O MEDIA 2007/2009 SE NON PRESENTI NEL 2009)	15.886,44	15.886,44

TABELLA 1

B) Facoltà assunzionali a tempo indeterminato

B1. Normativa

L'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali:

"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 valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle 'unioni dei comuni' ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione

annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. (...omissis...)”;

Il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, è finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia. Le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020 e pertanto ora possibile procedere dando applicazione alla nuova norma.

La circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno del 13.5.2020, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 11.9.2020 esplica le nuove regole assunzionali per i Comuni introdotte dall'art. 33 comma 2 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34; in particolare è specificato che i Comuni che hanno optato per l'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva secondo l'articolo 1, comma 668, della legge n. 147/2013 e hanno in conseguenza attribuito al gestore l'entrata da TARI corrispettiva e la relativa spesa, la predetta entrata TARI va contabilizzata tra le entrate correnti, al netto del FCDE di parte corrente, ai fini della determinazione del valore soglia.

B2. Verifica situazione dell'Ente

I. IL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E LA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI: IL CALCOLO.

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

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato (assestato) nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

La Circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti.

Le spese di personale risultanti dall'ultimo rendiconto approvato (2021), calcolate ai sensi del DM e della circolare ministeriale, risulta dalla sottoriportata tabella.

DM 17 MARZO 2020 PUBBLICATO SU GU serie generale, n.108 del 27/04/2020 ATTUATIVO ART. 33, COMMA 2 DEL D.L. 34/2019

DM 17 marzo 2020 art. 2: a) Spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'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, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato

Circolare ministeriale: gli impegni da considerare sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato 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

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE	CODICI SPESA PIANO CONTI INTEGRATO	2021 (RENDICONTO)
Macroaggregato BDAP - Redditi da lavoro dipendente	U.1.01.00.00.000	3.080.631,15
Retribuzioni lorde	U.1.01.01.00.000	2.407.140,08
Retribuzioni in denaro	U.1.01.01.01.000	2.406.588,08
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.001	6.231,24
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.002	1.927.558,25
Straordinario per il personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.003	34.754,42
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.004	390.023,97
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.005	
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.006	47.955,74
Straordinario per il personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.007	
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.008	64,46
Assegni di ricerca	U.1.01.01.01.009	
Altre spese per il personale	U.1.01.01.02.000	552,00
Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	U.1.01.01.02.001	552,00
Buoni pasto	U.1.01.01.02.002	
Altre spese per il personale n.a.c.	U.1.01.01.02.999	
Contributi sociali a carico dell'ente	U.1.01.02.00.000	673.491,07
Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	U.1.01.02.01.000	673.491,07
Contributi obbligatori per il personale	U.1.01.02.01.001	597.166,68
Contributi previdenza complementare	U.1.01.02.01.002	2.477,05
Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	U.1.01.02.01.003	73.847,34
Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	U.1.01.02.01.999	
Contributi sociali	U.1.01.02.02.000	-
Assegni familiari	U.1.01.02.02.001	
Equo indennizzo	U.1.01.02.02.002	
Accantonamento di fine rapporto - quota annuale-	U.1.01.02.02.003	
Oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.004	
Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.005	
Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	U.1.01.02.02.006	
Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	U.1.01.02.02.999	
Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	U.1.03.02.12.000	-
Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	U.1.03.02.12.001	
Quota LSU in carico all'ente	U.1.03.02.12.002	
Collaborazioni coordinate e a progetto	U.1.03.02.12.003	
Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	U.1.03.02.12.999	
detrazioni		
segretario in convenzione quota rimborsata (art. 3 comma 2 DM Interno 21.10.2020)		37.942,58
TOTALE SPESE DI PERSONALE D.L. 34/2019		3.042.688,57

TABELLA 2

Il calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2019/2020/2021, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2021 risulta dalla sottoriportata tabella (TABELLA 3):

TABELLA 3			
ENTRATE CORRENTI E FCDE			
	2019	2020	2021
	RENDICONTO	RENDICONTO	RENDICONTO
Titolo 1+TIA	9.341.582,59	9.069.948,69	10.921.153,68
Titolo 2	426.761,60	2.572.705,45	1.371.503,94
Titolo 3	2.713.842,00	2.300.207,62	2.673.428,55
segretario in convenzione quota rimborsata (art. 3 comma 2 DM Interno 21.10.2020)	34.900,00	33.093,19	37.942,58
spesa assistente sociale (D1) art. 1 comma 801 L. 178/2020 e art. 57 comma 3 septies D.L. 104/2020			
TOTALE ENTRATE	12.447.286,19	13.909.768,57	14.928.143,59
FCDE (asestato) 2021	1.071.843,00	1.071.843,00	1.071.843,00
Valore parziale	11.375.443,19	12.837.925,57	13.856.300,59
			PTFP 23/24/25
DENOMINATORE (MEDIA)			12.689.889,78

Per questo comune, il rapporto calcolato è il seguente (TABELLA 4):

$$\frac{\text{Spese di personale 2021 } 3.042.688,57}{\text{Media entrate netto FCDE } 12.689.889,78} * 100 = 23,98\%$$

TABELLA 4	
CALCOLO DELLA PROPRIA PERCENTUALE	
	PTFP 23/24/25
	RENDICONTO 2021
Numeratore (SPESE DI PERSONALE)	3.042.688,57
Denominatore (MEDIA ENTRATE)	12.689.889,78
Percentuale	23,98%

II. LA FASCIA DEMOGRAFICA E LA VERIFICA DEL VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DI PERSONALE DI PERTINENZA DELL'ENTE: L'INDICE DI VIRTUOSITA'.

L'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- a) comuni con meno di 1.000 abitanti
- b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
- c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
- d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
- e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
- f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti**
- g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
- h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
- i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera f), avendo n. 20.206 abitanti al 31.12.2021.

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle

1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale

SPESE DI PERSONALE E ABITANTI				
	2018	2019	2020	2021
Euro	3.027.425,07	3.031.699,86	3.022.127,13	3.042.688,57
N. abitanti al 31.12.	20.697	20.664	20.511	20.206
Capacità assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non utilizzate ZERO				

TABELLA 5					
PERCENTUALI DI RIFERIMENTO					
	2020	2021	2022	2023	2024
Valore soglia Tabella 1	27%	27%	27%	27%	27%
Valore soglia Tabella 3	31%	31%	31%	31%	31%
Percentuale Tabella 2	9%	16%	19%	21%	22%

TABELLE DEL DM 17 MARZO 2020 DA VISIONARE PER INDIVIDUARE I VALORI SOGLIA DI RIFERIMENTO DELL'ENTE								
				TABELLA 2				
FASCIA	POPOLAZIONE	TABELLA 1	TABELLA 3	2020	2021	2022	2023	2024
a	0-999	29,50%	33,50%	23%	29%	33%	34%	35%
b	1000-1999	28,60%	32,60%	23%	29%	33%	34%	35%
c	2000-2999	27,60%	31,60%	20%	25%	28%	29%	30%
d	3000-4999	27,20%	31,20%	19%	24%	26%	27%	28%
e	5000-9999	26,90%	30,90%	17%	21%	24%	25%	26%
f	10000-59999	27,00%	31,00%	9%	16%	19%	21%	22%
g	60000-249999	27,60%	31,60%	7%	12%	14%	15%	16%
h	250000-1499999	28,80%	32,80%	3%	6%	8%	9%	10%
i	1500000>	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

Sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

FASCIA 1. Comuni virtuosi

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, 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 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

FASCIA 2. Fascia intermedia.

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio.

Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 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 in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera f e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al **23,98%**, si colloca nella seguente fascia:

FASCIA 1 - COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1 (27,00%).

Il Comune può pertanto 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. 296/2006.

B3. IL CALCOLO DELL'INCREMENTO TEORICO ED EFFETTIVO

INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE.

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 il seguente (TABELLA 6):

(Media entrate netto FCDE x percentuale tabella 1) - (meno) Spese di personale 2021 = spazio finanziario disponibile per nuove assunzioni
 $12.689.889,78 \times 27\% - 3.042.688,57 = 383.581,67$ per una spesa massima teorica di 3.426.270,24

TABELLA 6

A) Determinazione del massimo teorico di spesa da destinare ad assunzioni a tempo indeterminato

	PTFP 23/24/25
	RENDICONTO 2021
Numeratore	3.042.688,57
Denominatore	12.689.889,78
Percentuale tabella 1	27,00%
Valore massimo teorico	383.581,67
SPESA MASSIMA TEORICA	3.426.270,24

INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2020-2024)

Il legislatore, per gli periodo 2020-2024, ha stabilito che i comuni virtuosi possono incrementare annualmente la spesa di personale registrata nel

2018 in misura non superiore al valore percentuale indicato nella tabella 2 DM sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia indicato nella tabella 1 DM.

Spese di personale 2018 x Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente = incremento calmierato

B) Determinazione del valore della Tabella 2

TABELLA 7

	2023	2024
Spese di personale 2018	3.027.425,07	3.027.425,07
Percentuale di Tabella 2	21%	22%
Valore massimo anno	635.759,26	666.033,52
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	3.663.184,33	3.693.458,59

INCREMENTO EFFETTIVO

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

l'incremento calmierato risulta superiore all'incremento teorico sia per il 2023 che per il 2024; il Comune può pertanto procedere ad assunzioni solo entro il valore dell'incremento teorico.

C) Resti dei cinque anni antecedenti al 2020

-

D) Spesa di personale massima nell'anno di riferimento

fino al 2024 somma inferiore tra spesa massima determinata in tabelle 6 (spesa massima teorica) e 7 (spesa massima personale)

	2023	2024	2025
LIMITE DI SPESA	3.426.270,24	3.426.270,24	3.426.270,24

COMUNI DELLA FASCIA 1 - COMUNI VIRTUOSI

B4. RESTI ASSUNZIONALI QUINQUENNIO 2015 - 2019 EVENTUALE QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA

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.

Le vigenti disposizioni con riferimento alla capacità assunzionale del periodo 2015 - 2019, su cessazioni di personale 2014 - 2018 sono le seguenti:

- Art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 3, comma 5-quater del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208
- Art. 1, comma 479 lett.d) della legge 11 dicembre 2016, n. 232

- Art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-bis del decreto - legge n. 4/2019, coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26;

A decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-bis del decreto-legge n. 4/2019, per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.

Come previsto dalla legge di conversione 26/2019 del d.l. 4/2019, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali della facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente.

Nella nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/02/2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle

economie derivanti dalle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, è specificato che non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso.

La deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG della sezione Autonomie della Corte dei Conti, si esprime sul conteggio ed utilizzo dei resti provenienti dal triennio precedente: come pronunciato dai magistrati contabili il riferimento "al triennio precedente" inserito nell'art. 4, comma 3, del d.l. 78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni. Inoltre, con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3 del d.l. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità.

Nel 2023, risultano utilizzati tutti i resti della capacità assunzionale del quinquennio precedente (2015/2019 su cessazioni 2014/2019), come già evidenziato nel Piano Triennale dei fabbisogni di personale approvato con delibera di Giunta Comunale n. 127 del 7/9/2020.

C) Lavoro flessibile

Per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'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".

La deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, chiarisce che "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."

La deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, 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”.

Il comma 2, dell'articolo 36, del d.lgs.165/2001, come modificato dall'art. 9 del d.lgs.75/2017, dispone che i contratti di lavoro flessibile sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali.

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.

Il limite di spesa per contratti flessibili è di € 15.886,44; per l'anno 2023, qualora se ne verifichi la necessità, si ricorrerà a contratti di lavoro subordinato a tempo determinato nel rispetto di tale limite.

Sono state previste modalità speciali di reclutamento per l'attuazione del PNRR e per il rafforzamento della capacità funzionale della pubblica amministrazione dall'art. 1 D.L. 9.06.2021 n. 80 modificato dalla legge di conversione 6 agosto 2021, n. 113 e, successivamente, dall' art. 9, comma 18-bis, lett. a) e b), D.L. 6 novembre 2021, n. 152, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 dicembre 2021, n. 233: le amministrazioni titolari di interventi per il PNRR possono effettuare assunzioni di personale con contratti flessibili per la realizzazione dei progetti, in deroga ai limiti di spesa per contratti flessibili; la relativa spesa di personale non rileverà nel calcolo complessivo della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 557 quater della L. 296/2006. Verrà fatta una successiva valutazione sulla necessità di tale reclutamento, a seconda dei fondi ed interventi assegnati.

D) Procedure di stabilizzazione

Ai sensi dell'art. 20 del d.lgs.75/2017, rubricato “Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni”, 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. 75/2017;

E) Progressioni verticali

Il D.L. 80/2021 ha delineato una disciplina idonea a valorizzare le professionalità interne alla pubblica amministrazione, senza rinunciare al rigore che necessariamente deve connotare uno sviluppo di carriera, con la modifica all'art. 52 comma 1-bis del d. lgs. 165/2001: “ I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia de gli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente.”

Questo ente procederà all'attivazione delle progressioni tra qualifiche, fatta salva la riserva del 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, previa determinazione dei criteri e dei requisiti professionali o di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso dall'esterno secondo quanto disposto nel nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto funzioni locali triennio 2019-2021.

F) Il trattamento accessorio del personale dipendente

Per l'anno 2023 si ritiene di mantenere invariato il trattamento accessorio del personale dipendente, nel rispetto dei limiti stabiliti dalla normativa

vigente e conformemente al nuovo contratto collettivo per le funzioni locali.

.....

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2023-2025 nonché l'incremento effettivo delle assunzioni è inferiore all'incremento calmierato entro i valori della tabella 2, nonché contenuto nell'incremento massimo teorico disponibile come dimostrato dalle soprariportate tabelle.

Inoltre in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del d.lgs.165/2001 sono state acquisite le relazioni dei singoli Responsabili dalle quali risulta che non vi sono situazioni di soprannumero e/o eccedenza; nelle relazioni i Responsabili hanno anche evidenziato il fabbisogno di personale, individuando le risorse e i profili necessari allo svolgimento dei compiti d'ufficio cui è preposto, secondo criteri non meramente sostitutivi, ossia di vacanza da coprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future.

ALTRI VINCOLI

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della legge 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2019;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-quater della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, come si evince dalla soprariportata tabella 1;
- l'ente ha adottato il piano di azioni positive per il triennio 2023-2025 con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 32 del 20.9.2022; il piano delle azioni positive non viene riproposto nella presente Nota di Aggiornamento del Documento Unico di Programmazione, ma verrà riapprovato nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione, come previsto dall'art. 6 del D.L. 80/2021 e dal D.P.R. 24.6.2022 N. 81;
- l'ente effettua la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con la presente Nota di Aggiornamento del Documento Unico di Programmazione 2023-2025;
- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca

Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;

- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett.c), del d.l 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del d.l. 29/11/2008, n. 185;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale.

L'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, prevede che “A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”; l'art. 3, comma 10-bis, primo periodo, del d.l. 90/2014, prevede che “Il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente”.

Il presente piano dei fabbisogni del personale costituisce altresì aggiornamento del piano dei fabbisogni 2022-2024, annualità 2022, approvato con deliberazioni di Consiglio Comunale n. 7 del 14.2.2022 (DUP 2022-2024), di Giunta Comunale n. 86 del 30.5.2022, di Consiglio Comunale n. 32 del 20.9.2022 (DUP 2023-2024).

Per il 2023 non vi sono ad oggi cessazioni formalizzate, ma sono presumibili le seguenti cessazioni:

- 2 istruttori contabili C1

Nel 2023 si procederà alle seguenti assunzioni:

- 1 istruttore di vigilanza (nuovo posto)
- 2 istruttori direttivi contabili D1 (al posto di 2 istruttori contabili C)
- si procederà inoltre alla copertura dei posti che si renderanno vacanti, di cui al momento l'ente non è a conoscenza, assicurando l'immediata copertura del turn over in caso di scoperta d'organico, anche senza previa mobilità ex art. 30 d. lgs. 165/2001, non costituendo tali sostituzioni

modifica del presente piano assunzionale, fermo restando il rispetto dei limiti finanziari alla spesa del personale e capacità assunzionali.

La dotazione organica, in base ai fabbisogni programmati anni 2022-2024 e 2023-2025 è rimodulata come da tabelle sottoriportate, ricomprendendo il numero effettivo dei dipendenti in servizio e le assunzioni programmate con il presente provvedimento, nel rispetto del limite massimo di spesa potenziale, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 557 della L. 296/2006.

Ai sensi dell'art. 7 del DM 17.03.2020 “la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1 comma 557-quater e 562 della L. 27 dicembre 2006, n. 296”.

**TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA
COME INDICATO DALLA LINEE DI INDIRIZZO PUBBLICATE SULLA GAZZETTA UFFICIALE 27/07/2018**

**LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013
ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006**

3.200.556,21

DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE

ANNO 2023

PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA INIZIALE GIURIDICA	TEMPO DEL LAVORO	COSTO TABELLARE	N. POSTI AI 31/12/2022	assunzione in anticipo rispetto cessazione	Stipendio tabellare personale in servizio	PREVISIONE CESSAZIONI	PREVISIONE ASSUNZIONI	Spesa per nuove assunzioni / maggiori spese	Spesa totale FINALE (in SERV - CESS. + ASS.)	NUMERO POSTI Dotazione organica definitiva
Funzionario contabile	D3	100%	28.766,51	2		57.533,02		-	-	57.533,02	2
Funzionario amministrativo	D3	100%	28.766,51	1		28.766,51			-	28.766,51	1
Istruttore direttivo di vigilanza/funzionario di vigilanza	D1	100%	25.146,71	1		25.146,71	-	-	-	25.146,71	1
Istruttore direttivo di vigilanza	D1	100%	25.146,71	1		25.146,71			-	25.146,71	1
Istruttore direttivo informatico	D1	100%	25.146,71	1		25.146,71			-	25.146,71	1
Istruttore direttivo tecnico	D1	100%	25.146,71	7		176.026,99	-	-	-	176.026,99	7
Istruttore direttivo tecnico	D1	69%	25.146,71	1		17.461,88			-	17.461,88	1
Istruttore direttivo tecnico	D1	83%	25.146,71	1		20.954,76			-	20.954,76	1
Istruttore direttivo contabile	D1	100%	25.146,71	3		75.440,14		2	50.293,43	125.733,56	5
Istruttore direttivo amministrativo	D1	100%	25.146,71	10	-	251.467,13			-	251.467,13	10
Assistente sociale	D1	100%	25.146,71	4		100.586,85			-	100.586,85	4
Istruttore amministrativo	C1	100%	23.175,61	12		278.107,31			-	278.107,31	12
Istruttore amministrativo	C1	83%	23.175,61	3		57.936,71			-	57.936,71	3
Istruttore amministrativo	C1	67%	23.175,61	1		15.448,86			-	15.448,86	1
Istruttore contabile	C1	100%	23.175,61	6		139.053,66	2		-	92.702,44	4
Istruttore contabile	C1	75%	23.175,61	1		17.381,71			-	17.381,71	1
Istruttore contabile	C1	83%	23.175,61	2		38.624,47			-	38.624,47	2
Istruttore Informatico	C1	100%	23.175,61	1		23.175,61			-	23.175,61	1
Istruttore Tecnico	C1	100%	23.175,61	7		162.229,26	-	-	-	162.229,26	7
Istruttore Tecnico	C1	56%	23.175,61	1		12.874,05			-	12.874,05	1
Istruttore Agronomo	C1	100%	23.175,61	1		23.175,61			-	23.175,61	1
Istruttore di vigilanza	C1	100%	23.175,61	7		162.229,26		1	23.175,61	185.404,87	8
Operaio Specializzato	B3	100%	21.745,62	5		108.728,10			-	108.728,10	5
Esecutore amm.vo	B1	100%	20.620,72	4		82.482,88			-	82.482,88	4
Assistente domiciliare	B1	100%	20.620,72	1		20.620,72			-	20.620,72	1
Operaio Qualificato	B1	100%	20.620,72	4		82.482,88			-	82.482,88	4
Operaio Qualificato	B1	69%	20.620,72	1		14.319,03			-	14.319,03	1
				89		2.042.547,50	2	3		2.069.665,32	90
TOTALE COSTO ASSUNZIONI									73.469,03		

ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE (i dati di dettaglio sono contenuti nella tabella che riassume le spese di personale - Art. 1 comma 557 legge 296/2006)		
Personale in comando in entrata		-
Personale in convenzione in entrata		-
Assunzioni a tempo determinato		15.886,44
Incarichi ex art. 110 comma 1		-
Incarichi ex art. 110 comma 2		-
Incarichi ex art. 90		-
Segretario Comunale		82.892,62
Assunzioni con contratti di somministrazione		-
Altre tipologie di assunzioni di lavoro flessibile		
fondo posizioni organizzative, fondo dipendenti, ria ed ad personam, elemento perequativo e straordinario		647.304,48
Altre spese di personale (missione, buoni pasto, assegno nucleo familiare, formazione)		29.000,00
altro		150.935,28
Oneri previdenziali- inail		824.477,00
Irap		232.380,00
TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA (Si tratta della spesa massima che l'ente potrà sostenere nell'anno di riferimento)		4.052.541,14

RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE		
Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006	oneri rinnovi contrattuali, spese personale categorie protette, rimborso oneri personale comandato, rimborso segretario in convenzione, missione, formazione, assistente sociale	619.287,15
COSTO DELLE ASSUNZIONI CONSENTITE AI SENSI DEL DM 17 MARZO 2020 IN DEROGA AL LIMITE DELL'ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006 PER COMUNI VIRTUOSI		790.766,28
TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013 (Si tratta del rispetto del comma 557 e della dimostrazione della sostenibilità della programmazione dei fabbisogni)		2.642.487,71

Tabella 1: Programmazione del fabbisogno di personale

categoria economica	posizione economica iniziale	profilo professionale	TOTALE in servizio 31/12/21	Cessazioni 2022	POSTI PTFP 2021/2023 VACANTI al 31/12/2021 da coprire 2022	posti da coprire 2022 TURN OVER	NUOVI POSTI PTFP 2022	TOTALE 31/12/2022 tempo indetermin.	Cessazioni 2023	Assunzioni 2023	NUOVI POSTI PTFP 2023	Totale 31/12/23 tempo indetermin.	note
B	B1	ASSISTENTE DOMICILIARE	1					1				1	
B	B1	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	5	1				4				4	2022: 1 CESSAZIONE DA COPRIRE CON ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO C
B	B1	OPERAIO QUALIFICATO	5					5				5	
B	B3	COLLABORATORE PROFESSIONALE	0					0				0	
B	B3	OPERAIO SPECIALIZZATO	4	1		1	1	5				5	2022: NUOVO POSTO; 1 CESSAZIONE SOSTITUITA CON EGUALE FIGURA
C	C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	16	2	1	1		16				16	2021: 1 POSTO VACANTE DA COPRIRE 2022: 1 CESSAZIONE PREVISTA SOSTITUZIONE CON ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE CAT. D; - 1 CESSAZIONE SOSTITUITA IN ANTICIPO ANNO 2021 CON ISTRUTTORE DIRETTIVO D1 - 1 ASSUNZIONE CAT. C IN SOSTITUZIONE CESSAZIONE CAT. B
C	C1	ISTRUTTORE CONTABILE	9					9	2			7	2023: 2 CESSAZIONI PRESUNTE DA COPRIRE CON 1 ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE CAT. D
C	C1	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	7	1		1		7			1	8	2022: 1 CESSAZIONE DA COPRIRE CON EGUALE FIGURA 2023: 1 NUOVO POSTO
C	C1	ISTRUTTORE INFORMATICO	1					1				1	
C	C1	ISTRUTTORE TECNICO	7	2		2	1	8				8	2022: 2 CESSAZIONI DA COPRIRE CON EGUALE FIGURA - 1 NUOVO POSTO
C	C1	ISTRUTTORE AGRONOMO	1					1				1	
D	D1	ASSISTENTE SOCIALE	3				1	4				4	2022: NUOVO POSTO
D	D1	ISTR. DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	6	2	1	3	2	10				10	2021: 1 POSTO VACANTE DA COPRIRE 2022: 2 CESSAZIONI - 2 ASSUNZIONI IN SOSTITUZIONE CESSAZIONI - 2 NUOVI POSTI - 1 ASSUNZIONE IN SOSTITUZIONE D3 FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO
D	D1	ISTR. DIRETTIVO CONTABILE	2			1		3		2		5	2022: 1 ASSUNZIONE CAT. D IN SOSTITUZIONE CAT. C ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO 2023 2 ASSUNZIONI CAT. D IN SOSTITUZIONE DI 2 ISTRUTTORI CONTABILI CAT. C (PRESUNTO)
D	D1	ISTR. DIRETTIVO DI VIGILANZA	1	1		1		1				1	2022: 1 CESSAZIONE DA COPRIRE CON EGUALE FIGURA
D	D1	ISTR. DIRETTIVO INFORMATICO	1					1				1	
D	D1	ISTR. DIRETTIVO TECNICO	6	1	1	3		9				9	2021- 1 POSTO VACANTE DA COPRIRE (EX FUNZIONARIO TECNICO INGEGNERE) - 2022: 1 CESSAZIONE DA COPRIRE CON EGUALE FIGURA - 2 ASSUNZIONI IN SOSTITUZIONE ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO/FUNZIONARIO TECNICO D1/D3
D	D3	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	2	1				1				1	
D	D3	FUNZIONARIO CONTABILE	2	1		1		2				2	2022 1 CESSAZIONE FUNZIONARIO CONTABILE CAT. D3 DA SOSTITUIRE CON EGUALE FIGURA
D	D3	ISTRUTTORE DIRETTIVO DI VIGILANZA/FUNZIONARIO DI VIGILANZA	1					1				1	
D	D3	FUNZIONARIO TECNICO-INGEGNERE	0					0				0	
D	D1/D3	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO/FUNZIONARIO TECNICO	2	2				0				0	2021 - 2022 FINE MANDATO CESSAZIONE 110 TUEL 31.12.2021 - ASSUNZIONE TEMPO INDETERMINATO PREVIA MOBILITA' ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO D1 2022 1 CESSAZIONE DA COPRIRE CON ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO D1
			82	15	3	14	5	89	2	2	1	90	TOTALE DOTAZIONE

PIANO ASSUNZIONI 2022 E 2023-2025						
ANNO 2022						
PIANO ASSUNZIONI 2021 DA COMPLETARE						
NUMERO	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	TEMPO LAVORO	TITPOLOGIA DI ASSUNZIONE	NOTE	STATO ATTUAZIONE
1	C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	100,00%	MOBILITA'/GRADUATORIA ALTRI ENTI/CONCORSO	1 TURN OVER (SERVIZIO TECNICO)	procedura mobilità conclusa – dal 1.1.2023
1	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	100,00%	MOBILITA'/GRADUATORIA ALTRI ENTI/CONCORSO	1 TURN OVER (SERVIZIO TECNICO)	espletato concorso – assunzione effettuata da 25.7.2022
1	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	100,00%	MOBILITA'/GRADUATORIA ALTRI ENTI/CONCORSO	1 TURN OVER EX FUNZIONARIO TECNICO INGEGNERE D3 (SERVIZIO TECNICO)	espletato concorso – assunzione effettuata da 16.7.2022
3						2

PIANO ASSUNZIONI 2022						
NUMERO	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	TEMPO LAVORO	TITPOLOGIA DI ASSUNZIONE	NOTE	STATO ATTUAZIONE
2	B3	OPERAIO SPECIALIZZATO	100,00%	MOBILITA'/GRADUATORIA ALTRI ENTI/CONCORSO	1 TURN OVER E 1 NUOVO POSTO (SERVIZIO TECNICO)	concessa graduatoria da altro ente per 1 unità – assunzione dal 1.10.2022 e dimissioni ug 18.10.2022 – concessa graduatoria per ulteriore unità – assunzione 1 unità dal 7.11.2022
1	C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	100,00%	MOBILITA'/GRADUATORIA ALTRI ENTI/CONCORSO	1 C1 IN SOSTITUZIONE CAT. B1 CESSATO (SERVIZIO AFFARI GENERALI)	procedura mobilità conclusa – assunzione dal 21.11.2022
1	C1	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	100,00%	MOBILITA'/GRADUATORIA ALTRI ENTI/CONCORSO	1 TURN OVER (SERVIZIO POLIZIA LOCALE)	Mobilità effettuata e assunzione da 16.6.2022
3	C1	ISTRUTTORE TECNICO	100,00%	MOBILITA'/GRADUATORIA ALTRI ENTI/CONCORSO	2 TURN OVER (SERVIZIO TECNICO E SERVIZIO GESTIONE DEL TERRITORIO) E 1 NUOVO POSTO (SERVIZIO GESTIONE DEL TERRITORIO)	riassunzione 1 unità (riserva del posto) da 16.7.2022 – CONCORSO IN ESPLETAMENTO
1	D1	ASSISTENTE SOCIALE	100,00%	MOBILITA'/GRADUATORIA ALTRI ENTI/CONCORSO	1 NUOVO POSTO (SERVIZIO SOCIALE)	concessa graduatoria da altro ente per 1 unità – scorrimento non effettuato – acquisita graduatoria – assunzione dal 12.12.2022
5	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	100,00%	MOBILITA'/GRADUATORIA ALTRI ENTI/CONCORSO	3 TURN OVER (2 SERVIZIO AFFARI GENERALI E 1 SERVIZIO SOCIALE) 2 NUOVI POSTI (SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO E SERVIZIO TECNICO – IPA)	concorso espletato e assunzione 2 unità da 16.7.2022 e 1.8.2022 – espletata mobilità e assunzione 1 ulteriore unità da 1.9.2022- 1 ulteriore unità dal 16.11.2022 – riassunzione 1 unità (riserva del posto) da 29.8.2022 –
1	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	100,00%	MOBILITA'/GRADUATORIA ALTRI ENTI/CONCORSO	1 D1 IN SOSTITUZIONE 1 CAT. C1 AMMINISTRATIVO CESSATO (SERVIZIO TRIBUTI)	mobilità espletata – assunzione da 1.10.2022 previo comando parziale da agosto
1	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO VIGILANZA	100,00%	MOBILITA'/GRADUATORIA ALTRI ENTI/CONCORSO	1 TURN OVER (SERVIZIO POLIZIA LOCALE)	mobilità effettuata – non utilizzata
3	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	100,00%	MOBILITA'/GRADUATORIA ALTRI ENTI/CONCORSO	1 TURN OVER (SERVIZIO TECNICO) - 1 TURN OVER – CESSAZIONE ART. 110 TUEL E SOSTITUZIONE CON TEMPO INDETERMINATO (SERVIZIO TECNICO) – 1 TURN OVER SERVIZIO GESTIONE DEL TERRITORIO	mobilità espletata e assunzione 1 unità da 1.1.2022 – concorso espletato assunzione 1 unità da 12.10.2022 – mobilità bandita
1	D1/D3	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE/FUNZIONARIO CONTABILE	100,00%	MOBILITA'/GRADUATORIA ALTRI ENTI/CONCORSO	1 TURN OVER (SERVIZIO TRIBUTI)	UTILIZZO GRADUATORIA MOBILITA' - in attesa nulla osta
19						12

PIANO ASSUNZIONI 2023-2025						
NUMERO	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	TEMPO LAVORO	TITPOLOGIA DI ASSUNZIONE	NOTE	STATO ATTUAZIONE
1	C1	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	100,00%	MOBILITA'/GRADUATORIA ALTRI ENTI/CONCORSO	1 NUOVO POSTO (SERVIZIO POLIZIA LOCALE)	
2	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	100,00%	MOBILITA'/GRADUATORIA ALTRI ENTI/CONCORSO	2 D1 IN SOSTITUZIONE C1 CONTABILE	
3						AL 18/11/2022