



**COMUNE DI GAVARDO**  
PROVINCIA DI BRESCIA

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025

(Sezione 3.3 del PIAO 2023-2025)

Modifica ottobre 2023

## **Premesse**

L'articolo 6 del D.L. n. 9 giugno 2021 n. 80 ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), nel quale confluiscono diversi strumenti di programmazione, fra i quali il piano dei fabbisogni di personale, che fino ad oggi avevano una propria autonomia.

La mancata adozione del PAIO è sanzionata con il divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti e con il divieto di procedere ad assunzioni di personale o altro conferimento di incarico di consulenza o collaborazione.

Inoltre:

-l'articolo 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 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 agli spazi assunzionali previsti 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 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.*";

-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 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

-con Decreto 8 maggio 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 e integrate in data 2 agosto 2022;

-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".

### **Programmazione strategica delle risorse umane e strategia di copertura del fabbisogno**

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 55 del 26 aprile 2023 è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni 2023-2025 del personale, adottato nel rispetto dei seguenti vincoli generali e di contenimento della spesa del personale, ai sensi dell'articolo 91 del D.Lgs. n. 267/2000 (TUEL), per fronteggiare le esigenze organizzative del Comune di Gavardo e il turn-over del personale:

- adozione del "Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);
- dichiarazione annuale, a seguito di apposita procedura ricognitiva, dell'assenza di personale in eccedenza (art. 33 D.Lgs. 165/2001);
- approvazione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità di cui all'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006 (assorbito, ai sensi e per gli effetti del D.P.R. n. 81 del 24/06/2022, art. 1, comm1 lett f), nel PAIO);

- obbligo di certificazione ai creditori che il credito è certo, liquidato ed esigibile (secondo quanto previsto dall'art. 9, comma 3bis del D.L. 185/2008 convertito in legge n. 2/2009);
- adozione del Piano della Performance previsto dall'art. 10, comma 5, del D.Lgs. n. 150/2009 (assorbito, ai sensi e per gli effetti del D.P.R. n. 81 del 24/06/2022, art. 1, comma 1 lett c), nel PAIO);
- rispetto dei termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e dei termini per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle Amministrazioni pubbliche secondo quanto previsto dall'articolo 9, comma 1-quinques, del D.L. 113/2016 convertito in legge 160/2016 (il divieto di assunzione permane fino a quando non viene adempiuto l'obbligo violato);
- assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto;
- rispetto dei termini di comunicazione dei piani triennali dei fabbisogni (30 giorni dalla loro adozione) al Dipartimento per la Funzione Pubblica ai sensi dell'art. 60 del D.Lgs. 165/2001;
- obbligo di assunzione dei vincitori di concorso (comma 3 dell'art. 4 del D.L. 31/8/2013 n. 101, i cui principi si applicano agli EE.LL. per effetto dell'art. 3. Comma 5ter D.L. 90/2014).

Rispetto agli obblighi sopra riportati, il Comune di Gavardo:

- in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di personale di cui all'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, sono state acquisite le relazioni dei singoli Responsabili di Area (prot. 25614-25622-25711-25772-25825-26045/2022), dalle quali si rileva che non sono individuate situazioni di eccedenza o soprannumero nell'Ente;
- l'adempimento relativo all'art. 6, commi 1 e 4, del D.Lgs. 165/2001 (Piano dei fabbisogni) è stato assorbito con l'approvazione del PAIO (deliberazione G.C. 55 del 26 aprile 2023);
- l'adempimento relativo al piano delle azioni positive di cui all'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 per il triennio 2023-2025 è stato assorbito con l'approvazione del PAIO (deliberazione G.C. 55 del 26 aprile 2023);
- l'adempimento relativo al Piano della Performance 2023-2025 è stato assorbito con l'approvazione del PAIO (deliberazione G.C. 55 del 26 aprile 2023);
- dalla dichiarazione rilasciata dal Responsabile dell'Area Finanziaria (prot. 18715 del 22 settembre 2023) si rileva che il Comune di Gavardo:

\*nel triennio 2023-2025 le previsioni rispettano il limite di spesa di personale relativo alla media del triennio 2011/2013;

\*il 28 dicembre 2022 ha approvato il Bilancio di previsione 2023-2025 il 28/12/2022, regolarmente trasmesso alla BDAP;

\* ha approvato nei termini il Bilancio consolidato 2020, regolarmente trasmesso alla BDAP mentre dal 2021 non è più tenuto a redigere il bilancio consolidato;

\*ha approvato il rendiconto dell'esercizio finanziario 2022 il 27 aprile 2023, regolarmente trasmesso alla BDAP;

\*non è inadempiente all'obbligo di certificazione dei crediti;

\*non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.Lgs. 267/2000, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

- entro il termine di 30 giorni dall'approvazione, ha provveduto alla comunicazione dei contenuti del piano mediante caricamento sulla piattaforma SICO ai sensi dell'art. 60 del D.Lgs. 165/2001;

- il Comune di Gavardo non ha graduatorie di concorso vigenti i cui vincitori non siano stati assunti;

Alla data attuale, a seguito del turn-over di personale rilevato e delle mutate esigenze di reclutamento del personale, si rende necessario procedere alla modifica del Piano Triennale delle Assunzioni.

Nell'allegato 1) è rappresentata la dotazione dell'ente, aggiornata con le previsioni della presente modifica del piano assunzionale.

Si ricorda che il parere MEF-RGS prot. 12454/2021 ha affermato che, diversamente dalla precedente interpretazione, le disponibilità delle capacità assunzionali residue maturate dal 2015 al 2019 non sono da aggiungere al risultato della Tabella 2 del DM 17 marzo 2020, bensì da usare, solo se più favorevoli, alternativamente a tale percentuale.

Tale precisazione riguarda solo gli enti virtuosi, per i quali rimane sempre l'obiettivo di non superare la soglia della Tabella 1 allegata alla circolare della Funzione Pubblica del 13 maggio 2020;

Si ricorda altresì che l'articolo 35, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 e la Direttiva 1/2019 della Funzione Pubblica disciplinano il collocamento obbligatorio nella P.A.; dal giorno successivo al raggiungimento del numero di lavoratori occupati utile al calcolo della quota riservata (e anche quando si libera un posto già coperto da disabile), scatta l'obbligo di assumere i lavoratori invalidi. Le assunzioni delle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo, non sono da computare nel budget assunzionale e vanno garantite: sia in presenza di posti vacanti, sia in caso di soprannumerarietà, nel limite della quota calcolata sulla base di computo. L'obbligo è ottemperato anche con l'assunzione di lavoratori part-time, ma con orario di lavoro superiore al 50%.

Il decreto ministeriale del 17.03.2020 recante «Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni», attuativo del D.L. n. 34/2019, definisce la spesa del personale come *“impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale [...] come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato”* e stabilisce, all'art. 6 comma 3, che i

comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulti compreso fra i due valori soglia individuati “*non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell’ultimo rendiconto della gestione approvato*”;

-nell’ipotesi in cui l’ente al momento dell’adozione della deliberazione relativa all’assunzione del personale abbia già approvato il rendiconto, quest’ultimo rappresenta il documento contabile cui attingere il dato del rapporto – non incrementabile - fra entrate correnti e spesa del personale.

### **Evoluzione delle cessazioni e dei fabbisogni del triennio:**

Dopo l’approvazione del Piano 2023-2025 sono state rilevate le seguenti necessità:

- 1 Istruttore Agente di PL ha rassegnato anticipatamente le proprie dimissioni a far data dal 1° gennaio 2024 rispetto alla prevista data del 1° settembre 2024.

La prevista assunzione di corrispondente figura professionale deve essere anticipata al 1° gennaio 2024.

- 1 Istruttore Agente di PL ha rassegnato le proprie dimissioni con decorrenza 16 novembre 2023, riservandosi il diritto di conservazione del posto durante il periodo di prova presso il nuovo ente. La sostituzione con corrispondente figura professionale può essere disposta solo allo scadere del periodo di prova (16 maggio 2024).

- E’ stata esperita la procedura concorsuale per l’assunzione a tempo indeterminato di un Funzionario Tecnico; l’unico candidato, e vincitore del concorso, ha rinunciato all’assunzione.

- 1 Funzionario Amministrativo in forza presso il servizio demografico ha rassegnato le proprie dimissioni con decorrenza 1° ottobre 2023, riservandosi il diritto di conservazione del posto durante il periodo di prova presso il nuovo ente.

- Dal 1° settembre 2023, è scoperta la quota di riserva che il comune di Gavardo è tenuto ad occupare ai sensi della Legge 12 marzo 1999, n. 68; la procedura di mobilità con riserva ad appartenenti alle categorie protette è stata esperita ma nessuno dei candidati è risultato essere riservatario. Pertanto, al fine di garantire la copertura della suddetta quota d’obbligo, si è reso necessario bandire una procedura concorsuale riservata per la copertura di un posto di Operatore Esperto part-time 20 ore settimanali.

A tal fine, si ricorda che un Operatore Esperto a tempo indeterminato presso l’URP ha rassegnato le proprie dimissioni per collocamento a riposo dal 1° giugno 2024. Tale cessazione era già prevista (senza sostituzione) nel piano precedentemente approvato. La nuova figura troverà quindi collocazione, presumibilmente dal 1° novembre 2023, presso l’Ufficio URP.

- Attualmente, il servizio demografico è in carenza di organico a causa delle dimissioni, come sopra rassegnate, di una dipendente in esso incardinata e a causa dell’assenza per congedo di maternità di una dipendente della medesima struttura. Per garantire il regolare svolgimento del servizio, sopperendo alla temporanea carenza di personale, si è reso necessario procedere all’assunzione, ai sensi dell’art. 1, c. 557, L. 30 dicembre 2004, n. 311, a tempo determinato (dal 4

settembre 2023 al 30 giugno 2024, eventualmente prorogabile) e parziale (12 ore settimanali) del dipendente di un comune limitrofo, Istruttore Amministrativo presso il servizio demografico di appartenenza.

- Nel precedente programma assunzionale era prevista per il mese di giugno c.a. la mobilità in uscita di un Istruttore Amministrativo presso l'Ufficio Personale, da coprire con corrispondente mobilità in entrata e contestuale avvio di un periodo a scavalco al 30% della dipendente in uscita.

La procedura di mobilità in entrata è stata esperita ma si prevede che i relativi passaggi si concretizzeranno dal 1° novembre. Pertanto, si ritiene necessario riprogrammare la condivisione a scavalco della dipendente in uscita, con aumento dell'impegnativa oraria dal 30 al 50% (18 ore settimanali), per il periodo 1° novembre 2023 – 31 dicembre 2023, eventualmente prorogabile.

- Con la rinuncia all'assunzione del vincitore (unico candidato), è di fatto andata deserta la procedura concorsuale per la copertura di un Funzionario Tecnico. Si ritiene quindi di prevedere in sostituzione l'assunzione di un Istruttore Tecnico.

- L'istituto delle progressioni verticali è stato rinnovato dal D.L. 80/2021 e dal nuovo CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022. Il citato CCNL introduce le progressioni verticali in deroga alla disciplina ordinaria, quest'ultima riproposta all'articolo 15 del medesimo contratto. La disciplina derogatoria è invece riportata tra le disposizioni di prima applicazione, all'articolo 13, commi 6, 7 e 8. Si ritiene quindi di:

a) valorizzare il personale aderendo alla possibilità prevista dalla normativa vigente di coprire alcuni posti in organico tramite progressione verticale. In particolare, per posti dove la professionalità specialistica, acquisita dal personale di categoria inferiore grazie alla maturata esperienza nel contesto normativo, contrattuale e organizzativo in cui si è sviluppata e consolidata, costituisce elemento di massima garanzia per la maggiore efficacia di copertura dei posti stessi;

b) utilizzare quindi l'istituto della progressione verticale per valorizzare le professionalità interne, riconoscendo le competenze maturate e rendendo adeguata la struttura alle sempre maggiori e più complesse competenze da assolvere;

c) a tal fine, utilizzare la disciplina derogatoria prevista dal comma 8 dell'articolo 13 del CCNL 16 novembre 2022 "Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL.". Le progressioni finanziate interamente con tale stanziamento non soggiacciono al vincolo di riservare la percentuale del 50% all'accesso dall'esterno (ARAN CFL 208 e 209).

Nello specifico, si ritiene di coprire, mediante progressione verticale in deroga, un posto di Funzionario Amministrativo presso il Servizio Demografico, secondo il seguente calcolo:

Monte salari 2018 euro 1.401.228,00 → 0,55% = euro 7.706,75

Costo progressione da area Istruttori ad area Funzionari:

Area Funzionari (23.212,35/12\*13) 25.146,71 + (4,95\*12) 59,4 = 25.206,11  
 Area Istruttori: (21.392,87/12\*13) 23.175,61 + (4,34\*12) 52,08 = 23.227,69  
 Costo progressione: 25.206,11 – 23.227,69 = 1.978,42

### ANNO 2023

Previsione assunzione	Categoria	Profilo Professionale / Settore	Tempo Lavoro	Tipologia di Assunzione				
				Graduatoria/ Concorso	Mobilità	Centro per l'Impiego	Progressione di carriera / verticale	Stabilizzazione Altro
Gennaio	B1	Operaio	T.P.	X	X	Già attuata con scorrimento graduatoria		
Gennaio	C1	Istruttore Amministrativo Assistente Biblioteca	T.P.	X		Già attuata con concorso		
Gennaio	B3	Collaboratore Amministrativo	T.P.		X	Già attuata con mobilità in entrata		
Gennaio		Funzionario Tecnico	Proroga fino alla scadenza del mandato del sindaco della trasformazione a tempo parziale 50% del rapporto di lavoro			Già attuata		
Luglio		Funzionario Tecnico	T.P.	X		Già attuata con concorso. Rinuncia all'assunzione dell'unico candidato vincitore		
Settembre		Istruttore Amministrativo	Part-time 12 ore sett.li Tempo determinato			Attuata		X Comma 557 L. 311/2004
Ottobre		Operaio – Operatore Esperto	Trasformazione rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale 83,33%			Attuata		
Novembre		Istruttore Amministrativo (riserva L. 68)	T.P.		X	Procedura di mobilità attuata. Il trasferimento avverrà dal 1° novembre in corrispondenza della mobilità in uscita del posto corrispondente. Riserva L. 68 non realizzata.		
Novembre		Istruttore Amministrativo	Part-time Tempo determinato					Scavalco condiviso 18 ore settimanali
Novembre		Operatore Esperto (riserva L. 68)	Part-time 20 ore sett.li	X		Concorso espletato		
Dicembre		Funzionario Amministrativo Serv. Demografici	T.P.				X	
Dicembre		Istruttore Tecnico	T.P.	X	X			

### ANNO 2024

Previsione assunzione	Categoria	Profilo Professionale / Settore	Tempo Lavoro	Tipologia di Assunzione				
				Graduatoria/ Concorso	Mobilità	Centro per l'Impiego	Progressione di carriera / verticale	Stabilizzazione Altro
Gennaio		Istruttore-Agente di	T.P.	X	X			

		Polizia Locale						
Maggio		Istruttore- Agente di Polizia Locale	T.P.	X	X			

#### ANNO 2025

Previsione assunzione	Categoria	Profilo Professionale / Settore	Tempo Lavoro	Tipologia di Assunzione				
				Graduatoria/ Concorso	Mobilità	Centro per l'Impiego	Progressione di carriera / verticale	Stabilizzazione Altro
Giugno		Istruttore Amministrativo	T.P.	X	X			
Ottobre		Istruttore Amministrativo	T.P.	X	X			
Ottobre		Funzionario Amministrativo	T.P.	X	X			

Il personale assunto sarà inquadrato nel nuovo sistema di classificazione secondo la tabella B del CCNL 16/11/2022.

Inoltre, si stabilisce che, per il medesimo triennio:

- se un dipendente cessa dal servizio è possibile provvedere alla sua sostituzione nel rispetto delle regole assunzionali vigenti senza modificare necessariamente il presente piano;
- la copertura dei posti già presenti in dotazione organica, attualmente coperti e che si rendessero vacanti successivamente al presente provvedimento, non necessita di modifica del presente fabbisogno nel rispetto dei vincoli di spesa e ordinamenti vigenti in materia, fermo restando l'espletamento delle procedure per il medesimo posto da coprire;
- il responsabile di competenza è autorizzato a:
  - \* sostituire con assunzioni di lavoro flessibile i dipendenti che si assentano dal servizio per aspettative, congedi o altri istituti con diritto alla conservazione del posto;
  - \* effettuare le assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale;
  - \* provvedere al potenziamento temporaneo di specifiche strutture organizzative dell'ente al fine di attuare progetti di rilevanza strategica.

Prima di procedere alle citate assunzioni flessibili è necessario verificare gli stanziamenti di bilancio e il rispetto dell'articolo 9, comma 28, del D.L. 78/2010 senza che ciò comporti la necessità di modificare il piano assunzionale.

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

- A. contenimento della spesa di personale;

- B. facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- C. lavoro flessibile;

## **A) Contenimento della spesa di personale**

### **A1. Disposizioni normative**

Ai sensi dell'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 presente disposizione.

### **A2. Situazione dell'ente**

Considerato che 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, si rileva che 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 euro 1.884.231,27 e che la spesa di personale risultante nell'allegato (2) è contenuta in tale valore.

## **B) Facoltà assunzionali a tempo indeterminato**

### **B1. Disposizioni normative**

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, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:

"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 di 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, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, individua 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 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.

## B2. Verifica situazione dell'Ente

- I. IL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E LA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI:
- 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 (vedasi l'allegato prospetto delle spese di personale, calcolate ai sensi del DM e della circolare ministeriale (*Allegato 2*);
  - entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata;
  - la 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;

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE (dati da consuntivo 2022 ultimo approvato)			
Dati da consuntivi approvati	2020	2021	2022
Entrate correnti ultimo triennio	9.892.946,01	9.361.900,61	9.447.417,91
FCDE SU BILANCIO PREVISIONE (assestato 2022)	198.000,00	198.000,00	198.000,00
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza)	9.369.421,51		

riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	
RAPPORTO	$\frac{\text{Spese di personale 2022 } 1.943.439,14}{\text{Media entrate netto FCDE } 9.369.421,51} = 20.74\%$

## 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 al 31.12.2022 n. 12.381 abitanti.

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.

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	34,00%	33,50%
b	1000-	28,60%	34,00%	32,60%

	1999			
c	2000-2999	27,60%	29,00%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	27,00%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	25,00%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	21,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	15,00%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	9,00%	32,80%
i	1500000>	25,30%	4,50%	29,30%

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

#### FASCIA 1. Comuni virtuosi

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

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 20.74%, si colloca nella FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

**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:

(Media entrate al netto FCDE 9.369.421,51 \* percentuale tabella 1) 27% – (meno) Spese di personale 2022 1.943.439,14 = euro 586.304,67

#### **INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2020-2024)**

Tuttavia, poiché il legislatore, per il periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente:

Spese di personale 2018 \* Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente = euro 378.618,37,

#### **INCREMENTO EFFETTIVO**

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione: l'incremento calmierato risulta inferiore all'incremento teorico, il Comune può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento calmierato.

Il Comune può assumere entro lo spazio finanziario di euro 378.618,37. Tenendo presente che ogni percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti, gli spazi finanziari effettivamente a disposizione sono:

2023 spazio finanziario 378.618,37 + 1.802.944,61 (spese personale 2018) = 2.181.562,98  
- Spese personale in servizio al 31/12/22 → 1.943.439,14  
- Assunzioni programmate 2023 → 199.216,03

+ Cessazioni 2023 → 164.815,51  
Spazio finanziario residuo 203.723,32

2024 spazio finanziario 378.618,37 + 1.802.944,61 (spese personale 2018) = 2.181.562,98  
- Spese personale in servizio al 31/12/2023 → 2.045.922,38  
- Assunzioni programmate 2024 → 62.657,58  
+ Cessazioni 2024 → 76.595,12  
Spazio finanziario residuo 149.578,14

#### **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 e in alternativa al risultato della Tabella 2 del DM 17 marzo 2020, solo se più favorevoli (parere MEF-RGS prot. 12454/2021).

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

- 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;
- 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;
- la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22 febbraio 2011 ha precisato che non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso;
- con deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG, la sezione Autonomie della Corte dei Conti, ha precisato che 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;

In sintesi, quindi, si riassumono di seguito le percentuali di turn over vigenti a partire dall'anno 2015:

Anno Facoltà	Riferimento normativo per il calcolo della capacità assunzionale	Tipologia enti	% di calcolo	Cessazioni
<b>2015</b>				
Percentuale standard	Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	60,00%	cessazioni a.p. 2014
Percentuale di maggior favore	Art. 3, comma 5-quater del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Per gli enti con incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente pari o inferiore al 25 per cento	100,00%	cessazioni a.p. 2014
<b>2016</b>				
Percentuale standard	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	25,00%	cessazioni a.p. 2015

Percentuale di maggior favore	Art. 3, comma 5-quater del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Per gli enti con incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente pari o inferiore al 25 per cento	100,00%	cessazioni a.p. 2015
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 16, comma 1 bis del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113	SOLO per gli enti con popolazione tra 1.000 e 10.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal d.m. 24 LUGLIO 2014	75,00%	cessazioni a.p. 2015
<b>2017</b>				
Percentuale standard	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	25,00%	cessazioni a.p. 2016
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 1 bis del d.l. 50/2017	SOLO per gli enti con popolazione superiore a 1.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal d.m. 24 luglio 2014	75,00%	cessazioni a.p. 2016
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 2 del d.l. 50/2017	SOLO per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 3.000 abitanti che hanno rilevato nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio	100,00%	cessazioni a.p. 2016

<b>2018</b>				
Percentuale standard	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	25,00%	cessazioni a.p. 2017
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 1 bis del d.l. 50/2017	SOLO per gli enti con popolazione superiore a 1.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal d.m. 10 aprile 2017	75,00%	cessazioni a.p. 2017
Percentuale di maggior favore	Art. 1, comma 479 lett.d) della legge 11 dicembre 2016, n. 232	SOLO per i comuni: - con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal D.M. 10 aprile 2017 - E con spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali del medesimo esercizio nel quale è rispettato il medesimo saldo (2017)	90,00%	cessazioni a.p. 2017
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22 del decreto-legge 50/2017 e dall'art. 1, comma 863 della legge 27 dicembre 2017, n. 205	SOLO per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 5.000 abitanti che hanno rilevato nell'anno 2017 una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi del triennio 2015/2017	100,00%	cessazioni a.p. 2017
<b>2019</b>				

Percentuale standard	Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90  Art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90*	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	100,00%	cessazioni a.p. 2018 e a.c. 2019*
----------------------	---	---	---------	-----------------------------------

Nel 2023, risultano ancora inutilizzati i seguenti resti della capacità assunzionale del quinquennio precedente (2015/2019 su cessazioni 2014/2019):

QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA e che (ai sensi del parere MEF-RGS prot. 12454/2021) non viene aggiunta alle capacità assunzionali di cui al risultato della Tabella 2 del DM 17 marzo 2020	50.653,28
--	-----------

quindi, per effetto del parere MEF-RGS prot. 12454/2021, pur essendo l'incremento effettivo alle assunzioni disponibile per questo ente inferiore all'incremento calmierato entro i valori della tabella 2, nonché contenuto nell'incremento massimo teorico disponibile, non è possibile nell'anno 2023 utilizzare la quota di resti assunzionali ancora inutilizzata del quinquennio 2015 – 2019 per l'importo di euro 50.653,28 cioè entro i limiti dell'incremento massimo teorico (Allegato 3).

### **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 *“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 Corte dei Conti - sezione delle Autonomie, con deliberazione n. 23/2016/QMIG, 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 nuovo *comma 2*, dell’articolo 36, del d.lgs.165/2001, come modificato dall’art. 9 del d.lgs.75/2017, conferma 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.

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.

Per il Comune di Gavardo, il limite di spesa annuale per lavoro flessibile da rispettare ammonta a euro **45.913,33**

Per il 2023 è programmata una spesa per lavoro flessibile di euro 3.809,74 (oltre a euro 2.889,70 per scavalco condiviso) e di euro 5.806,16 per il 2024

Il presente 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 e del bilancio pluriennale;

#### **D) Certificazione del Revisore dei conti**

Ai sensi dell’art. 19, comma 8, della legge 448/2001, *“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. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 stabilisce “[..] *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 [..]*”

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale viene sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio.