

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTO SEZIONE 3.3PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (E PIANO DELLA FORMAZIONE)

Condizioni abilitanti per la creazione di Valore Pubblico: la salute professionale

**Modifica P.I.A.O. deliberazione Giunta Comunale
n. 154 del 18.07.2023**

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE – TRIENNIO 2023-2025

a) Premessa

Il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche.

L'autonomia organizzativa degli enti locali è assoggettata, tra l'altro, ai seguenti principi:

- accrescere l'efficienza delle amministrazioni in relazione a quella europea, anche mediante il coordinato sviluppo di sistemi informativi pubblici;
 - razionalizzare il costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale;
 - realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle PA, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;
 - garantire l'imparzialità e la trasparenza dell'azione amministrativa, anche attraverso l'istituzione di apposite strutture per l'informazione ai cittadini e attribuzione ad un unico ufficio, per ciascun procedimento, della responsabilità complessiva dello stesso;
- armonizzare gli orari di servizio e di apertura degli uffici con le esigenze dell'utenza e con gli orari delle amministrazioni pubbliche dei Paesi dell'Unione europea;
- rispetto della disciplina in materia di trattamento dei dati personali;
 - rispetto dei vincoli dettati dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Con varie delibere (in ultimo la delibera n. 154 del 18.07.2023) la Giunta Comunale ha approvato e programmato, nei limiti di spesa consentita e nelle annualità indicate, le assunzioni di personale.

b) L'organizzazione dell'ente

La struttura organizzativa del Comune di Cerignola è frutto di un processo di ristrutturazione di volta in volta modificato allo scopo di rendere più efficace ed efficiente il funzionamento dei servizi e degli uffici tramite la razionalizzazione e lo snellimento delle strutture burocratiche e amministrative anche in funzione delle priorità dell'Ente. Con l'inizio del mandato politico è stato pertanto necessario rivedere l'assetto organizzativo del Comune per renderlo funzionale al raggiungimento delle strategie che la nuova Amministrazione si è prefissata con le linee di mandato.

1. modello organizzativo di tipo misto (gerarchico-funzionale), ovvero:
 - una struttura basata su n. 6 strutture apicali attribuite alla responsabilità dei dirigenti al fine di assicurare decisioni tempestive ed efficaci;
 - servizi distinti in servizi di Linea e servizi di Staff: i primi svolgono funzioni orientate all'erogazione dei servizi finali, i secondi operano per garantire le condizioni migliori per lo svolgimento delle funzioni di linea.
2. Introduzione di meccanismi che favoriscono la trasversalità e il lavoro in team:
 - Possibilità di costituire Gruppi di progetto quali strutture organizzative dedicate al coordinamento e all'attuazione di obiettivi e di attività di carattere permanente e gruppi di lavoro temporanei che operino in base agli obiettivi e per la durata necessaria al loro conseguimento (unità di progetto PNRR);
 - Possibilità di attivare la "Conferenza dei dirigenti" (organismo presieduto dal Segretario generale e composto da tutti i dirigenti).
3. Integrazione e cooperazione nella direzione dell'Ente garantita attraverso la Conferenza dei Dirigenti ed il Comitato di Direzione.
4. Revisione della architettura organizzativa: nel corso della presente legislatura è stata rimodulata la dislocazione dei servizi e uffici nell'ambito dei vari Settori allo scopo di assicurare la gestione coordinata di processi trasversali, armonizzare le modalità operative dei servizi, fornire supporto tecnico normativo nelle materie di competenza e attribuite alla responsabilità del Segretario Generale o di un dirigente già titolare di un servizio (in ultimo, deliberazione G.C. n. 231 del 01.12.2023).

c) I servizi gestiti

Servizi gestiti in forma diretta:

I servizi indispensabili dei comuni, individuati ai sensi del DM 28 Maggio 1993, gestiti in forma diretta, sono i seguenti:

servizi connessi agli organi istituzionali; servizi di amministrazione generale, compreso il servizio elettorale; servizi connessi all'ufficio tecnico comunale; servizi di anagrafe e di stato civile; servizio statistico; servizio

della leva militare; servizi di protezione civile, di pronto intervento e di tutela della sicurezza pubblica; servizi di istruzione primaria e secondaria, servizi di viabilità, servizi cimiteriali, servizi gestione entrate tributarie e servizi fiscali, servizi di raccolta rifiuti attraverso specifico supporto esterno.

Servizi /Uffici gestiti in forma associata:

- Servizi Sociali – sono gestiti attraverso specifica convenzione stipulata ai sensi dell’art. 30 del D.Lgs. n. 267/2000 (Ambito Sociale).

L’Ambito Territoriale di Cerignola è composto dai seguenti Comuni: Cerignola (ente capo convenzione), Carapelle, Ortona, Orta Nova, Stornara e Stornarella.

- Centrale Unica di Committenza del Tavoliere – ufficio associato gestito attraverso specifica convenzione stipulata ai sensi dell’art. 30 del D.Lgs. n. 267/2000 dai seguenti Comuni: Cerignola (ente capo convenzione), Carapelle, Manfredonia, Stornarella, Canosa di Puglia, Consorzio Igiene Ambientale Bacino Foggia 4.

Servizi affidati ad altri soggetti:

- Illuminazione pubblica.

- Servizio di refezione scolastica: la refezione alla scuola dell’infanzia e primaria è garantito tramite società esterna alla quale è stato affidato a seguito di gara d’appalto.

- Servizio di trasporto scolastico: essendo il territorio molto vasto, è stato affidato ad una società esternamente all’ente per l’anno scolastico 2022-2023.

Servizi affidati a organismi partecipati: sono gestiti tramite consorzio (art. 31 D.Lgs. n. 267/2000) i servizi servizi smaltimento rifiuti e attività di supporto ai servizi tributari.

d) Le scelte organizzative

Nel ribadire quanto previsto dal piano assunzionale 2022/2024 approvato con la D.G.C. n. 336 del 23.12.2022 al quale in parte è già stata data attuazione e nel confermare le motivazioni che hanno dato luogo all’approvazione del piano medesimo, con la variazione che segue nei successivi prospetti al fabbisogno del personale di cui alla D.G.C. n. 22 del 27.02.2023, si intende implementare le unità di personale all’interno dei servizi dell’Ente al fine di perseguire gli obiettivi prefissati l’Amministrazione Comunale, e in particolare:

- dare il supporto tecnico amministrativo per la gestione dei finanziamenti che il Comune di Cerignola si è assicurato risultando vincitore nonché per la gestione dei finanziamenti legati al PNRR;
- organizzare in maniera adeguata il Settore Servizi Sociali, Scolastici e dell’istruzione, Demografici per il sostegno al reddito delle famiglie, per il diritto alla casa nonché per la tutela delle persone in stato di indigenza, per integrare le unità di personale dei servizi scolastici e culturali che andranno in quiescenza;
- procedere all’assunzione di alcune unità con profilo dirigenziale;
- prevedere l’assunzione di unità agenti di polizia municipale;
- prevedere la sostituzione di personale cessato per dimissioni volontarie intervenute in corso d’anno;
- prevedere nelle more dell’attuazione dell’assunzione a tempo indeterminato programmata nel piano triennale del fabbisogno di personale 2023-2025, l’assunzione di un messo notificatore con procedura di lavoro flessibile, al fine di assicurare con la dovuta tempestività e nel rispetto delle imminenti scadenze l’esecuzione delle notifiche di competenza;
- prevedere, nelle more dei pianificati reclutamenti a tempo indeterminato, per il triennio considerato 2023-2025 l’attivazione di forme flessibili di lavoro nel rispetto dei limiti vigenti e certificati dal Settore Servizi Gestionali e finanziari (in primis, dell’art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell’art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.), compresi somministrazioni e utilizzi a tempo parziale di personale di altri Comuni (art. 1, comma 124, della legge 30.12.2018, n. 145, art. 14 del C.C.N.L. del comparto stipulato in data 22.01.2004, che non soggiacciono alle limitazioni vigenti in materia di assunzioni flessibili) ed assunzioni a tempo determinato, previa selezione specifica o, se disponibili, con scorrimento di proprie graduatorie (a conclusione dei concorsi banditi ed in corso e da bandire), e in mancanza, anche con scorrimenti graduatorie di altri Enti del comparto, ove consentite;
- prevedere la stabilizzazione ai sensi dell’art. 20 D.Lgs 75/2017 di un’assistente sociale a valere sui trasferimenti strutturali del Piano sociale di zona, in particolare sul Fondo povertà;
- prevedere percorsi di sviluppo di carriera secondo: - il novellato articolo 52, comma 1bis, del D.Lgs. n. 165/2001; - l’articolo 13, commi 6, 7 e 8, e l’articolo 15, del C.C.N.L. comparto Funzioni locali stipulato in data 16/11/2022;
- prevedere l’attivazione di forme flessibili di lavoro (art. 7 della Legge n. 150/2000) nel rispetto dei limiti vigenti e certificati dal Settore Servizi Gestionali e finanziari, per il conferimento dell’incarico di lavoro autonomo di natura occasionale per prestazione d’opera intellettuale di “Portavoce”.

e) Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato

Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato rilevato nei vari Settori dell'Ente (cfr. note di vari Dirigenti in atti comunali) consiste nelle unità di seguito elencate:

Settore	Area	Profilo Professionale	Cat.	n. unità 2022 già programmate	n. unità 2023	n. unità 2024	n. unità 2025
Servizi Tecnici	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore direttivo tecnico (mob.)	D	1			
Servizi Tecnici	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Funzionario Direttivo Tecnico	D		2		
Servizi Tecnici	Area degli istruttori	Istruttore Amministrativo (LL.PP.)	C	1	1	2	
Servizi Tecnici	Area degli istruttori	Istruttore Amministrativo (Manut.)	C		1	1	
Servizi Tecnici	Area degli operatori esperti	Operatore Esperto	B			1	
Servizi Sociali, Scolastici e dell'istruzione, Demografici	Area degli Istruttori	Istruttore Amministrativo	C		2	5	
Servizi Sociali, Scolastici e dell'istruzione, Demografici	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore Direttivo	D		2	0	
Servizi Gestionali e Finanziari	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore Direttivo Amministrativo/Contabile	D		4	0	
Servizi Gestionali e Finanziari	Area degli istruttori	Istruttore Amministrativo/Contabile	C	1	2	3	
Servizi Sicurezza	Area degli istruttori	Agente P.L..	C	3	5	0	
Servizi Sicurezza	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Funzionario P.L.	D	0	0	2	
Legale Affari Generali	Area degli operatori esperti		B	1	0		
Legale Affari Generali	Area degli operatori esperti	Messo Comunale	B	1	0	0	
Legale Affari Generali	Area degli istruttori	Istruttore Amministrativo	C	1	2	1	
Legale Affari Generali	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Istruttore Direttivo	D	0	2	1	

Tra le unità segnalate nella tabella che precede sono inserite anche i posti destinati alle progressioni tra aree. Infatti il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del comparto FUNZIONI LOCALI periodo 2019-2021, sottoscritto il 16 novembre 2022, ha previsto all'art. 13 "Norme di prima applicazione" comma 6, quanto segue:

"In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di corrispondenza."

L'art. 13, c. 8, CCNL 16 novembre 2022 illustra, poi, le modalità di finanziamento dei costi derivanti dalle progressioni nel periodo transitorio, distinguendo tra:

- quota dello 0,55% del monte salari del personale dei livelli relativo al 2018;
- spazi assunzionali a tempo indeterminato disponibili all'atto della progressione.

Di seguito si riporta nel dettaglio la spesa per progressione tra le aree calcolate nel limite della quota dello 0,55% del monte salari del 2018:

PROGRESSIONI VERTICALI AI SENSI DELL'ART. 13, COMMA 6 DA ASSEGNARE NEL PERIODO 2023-2025			
MONTE SALARI CONTO ANNUALE 2018	3.930.029,00		
QUOTA 0,55% DEL MONTE SALARI 2018	21.615,16		
	Valore Progressione	Numero Progressioni	Valore totale Progressioni
Differenza tabellare Progressione B1 -> C	2.554,89	2	5.109,78
Differenza tabellare Progressione B3 -> C	1.429,99	3	4.289,97
Differenza tabellare Progressione C -> D	1.971,10	6	11.826,60
		11	21.226,35

f) Il fabbisogno di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro

Il fabbisogno di personale a tempo determinato rilevato nei vari Settori dell'Ente (cfr. note di vari Dirigenti in atti comunali) consiste nelle unità di seguito elencate:

Settore	Area	Profilo Professionale	Ex Cat.	n. unità 2023	n. unità 2024	n. unità 2025
Unità di Progetto PNRR	Area degli istruttori	Istruttore tecnico	C	2	0	0
Unità di Progetto PNRR	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Funzionario esperto in gestione, rendicontazione e controllo	D	2	0	0
Unità di Progetto PNRR	Area degli istruttori	Istruttore tecnico al 50%	C	4	0	0
Unità di Progetto PNRR	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Funzionario esperto in progettazione	D	2	0	0
Legale Affari Generali	Area degli operatori esperti	Messo Comunale	B	1	0	0
Servizi Sicurezza	Area degli istruttori	Agente P.L. (9 unità fino all'11/09/2023)	C	9	0	0
Servizi Sicurezza	Area degli istruttori	Agente P.L.(2 unità x 2 mesi – termine giugno)	C	2	0	0

g) Programma delle assunzioni

Il costi del fabbisogno di personale a tempo indeterminato e determinato sono quantificati come di seguito elencati:

**A TEMPO INDETERMINATO
Programmazione 2022**

Nr. Posti	Profilo professionale	tipologia	Budget compless.	Anno	Modalità assunzione
1	Messo comunale	B1 tempo indet.	29.463,46	2022	Procedura terminata 2023
3	Agente di P.M.	tempo pieno e indeterminato.	104.924,28	2022	Procedura terminata 2023
1	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione Istruttore direttivo tecnico ex cat D	tempo pieno e indeterminato.	36.102,78	2022	Procedura terminata 2023
1	Dirigente Settore Sicurezza	Tempo pieno e indetermin	98.149,78	2022	Concorso pubblicato – in itinere

**Programmazione 2023 – 2025
A TEMPO INDETERMINATO**

Nr. Posti	Profilo professionale	tipologia	Budget compless.	Anno	Modalità assunzione
10	Area degli istruttori Istruttore Amministrativo/contabile	Tempo pieno e indet.	331.375,05	2023	di cui n. 5 unità progressioni tra aree - comma 6 dell'articolo 13 del CCNL 16/11/2022 e art. 52, comma 1-bis D. lgs 165/2001 - ,
6	Area degli istruttori - Agente P.L.	Tempo pieno e indet	209.848,56	2023	n. 5 unità assunte n. 1 da assumere per scorrimento graduatoria/concorso pubblico spesa già prevista
2	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione Funzionario Direttivo	Tempo pieno e indet	72.205,56	2023	di cui n. 1 progressioni tra aree - comma 6 dell'articolo 13 del CCNL 16/11/2022 e art. 52,

	Tecnico				comma 1-bis D. lgs 165/2001 - ,
4	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione Istruttore Direttivo Amministrativo/Contabile	Tempo pieno e indet	144.411,12	2023	di cui n. 2 progressioni tra aree - comma 6 dell'articolo 13 del CCNL 16/11/2022 e art. 52, comma 1-bis D. lgs 165/2001 e n. 2 scorrimento graduatoria ALTRI ENTI/CONCORSO
4	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione Istruttore Direttivo	Tempo pieno e indet	144.411,12	2023	di cui n. 2 progressioni tra aree - comma 6 dell'articolo 13 del CCNL 16/11/2022 e art. 52, comma 1-bis D. lgs 165/2001 - e n. 2 scorrimento graduatoria ALTRI ENTI/CONCORSO
2	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione Assistente sociale		72.205,56	2023	Stabilizzazione ai sensi dell'art. 20 D.Lgs 75/2017 a valere su Fondo povertà n. 1 unità assunta n. 1 unità da assumere
1	Dirigente Settore Legale	Tempo pieno e indetermin	98.149,78	2023	Concorso pubblico
1	Dirigente Settore Servizi Gestionali e finanziari	Tempo pieno e indetermin	98.149,78	2023	Procedura terminata 2023 Scorrimento graduatorie altri enti
1	Area degli operatori esperti Operatore Esperto logistici amministrativo	Tempo pieno e indetermin	29.463,46	2024	Scorrimento graduatoria/concorso pubblico
12	Area degli istruttori Istruttore Amministrativo/contabile	Tempo pieno e indetermin	398.888,16	2024	Scorrimento graduatoria
2	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione Funzionario P.L.	Tempo pieno e indet	75.420,24	2024	DI CUI n. 1 progressioni tra aree - comma 6 dell'articolo 13 del CCNL 16/11/2022 e art. 52, comma 1-bis D. lgs 165/2001 e n.1 scorrimento graduatoria
1	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione Istruttore Direttivo	Tempo pieno e indet	36.102,78	2024	Scorrimento graduatoria/concorso pubblico
2	Area degli istruttori - Agente P.L.	Tempo pieno e indet	66.481,36	2025	scorrimento graduatoria/concorso pubblico

Programmazione 2023 – 2025
A TEMPO DETERMINATO 2023 – 2025

Settore	Area	Profilo Professionale	ex Cat.	n. unità 2022 già programmate	n. unità 2023	n. unità 2024	n. unità 2025	COSTI
Servizi Tecnici	Dirigente	Dirigente ex art. 110 comma 1, D.Lgs. 267/2000			1			98.149,78
Unità di Progetto PNRR	Area degli istruttori	Istruttore tecnico	C	0	2	0	0	66.481,36
Unità di Progetto PNRR	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Funzionario esperto in gestione, rendicontazione e controllo	D	0	2	0	0	72.205,56
Unità di Progetto PNRR	Area degli istruttori	Istruttore tecnico al 50%	C	4	0	0	0	66.481,36
Unità di Progetto PNRR	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Funzionario esperto in progettazione	D	2	0	0	0	72.205,56
Servizi Sicurezza	Area degli istruttori	Agente P.L.	C		(9 unità fino all'11/09/2023	0	0	215.727,66
Servizi Sicurezza	Area degli istruttori	Agente P.L.	C		n. 2 unità da gennaio a giugno 2023	0	0	34.340,92

h) La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica

L'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

“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. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare

gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

Il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006.

Il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente.

La circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020, ha fornito chiarimenti in ordine al decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni.

Il Comune di Cerignola non versa né nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000, né nelle condizioni di ente ammesso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'articolo 243 bis del D.Lgs. n. 267/2000, e rientra nella fascia dei comuni virtuosi, come indicato nella seguente tabella secondo il DPCM del 17.03.2020:

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		ANNO	VALORE	FASCIA
	Popolazione al 31 dicembre	2023	57.974	f
		ANNO		
		2022		
		ANNI		
	Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2022	5.583.175,87 €	(l)
	Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018	(a1)	5.997.083,10 €	
	Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2020	52.226.251,40 €	
		2021	58.989.910,73 €	
		2022	60.445.002,20 €	
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		57.220.388,11 €	
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2022	14.744.147,14 €	
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)	42.476.240,97 €	
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)		13,14%
	Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)		27,00%
	Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(e)		31,00%
COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI				
ENTE VIRTUOSO				
ENTE VIRTUOSO				
	Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	5.885.409,19 €	
	Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	11.468.585,06 €	
	Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	2023		21,00%
	Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	1.259.387,45 €	
	Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	0,00 €	
	Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	1.259.387,45 €	
	Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	7.256.470,55 €	
	Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)	7.256.470,55 €	
	Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2023	7.256.470,55 €	

Il Comune di Cerignola si trova dunque al di sotto del primo valore soglia, posto al 27% del rapporto spesa del personale/entrate correnti e che come disposto dal comma 2 dell'art. 4 del citato decreto “A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.”

Il comma 2 dell'art. 5 del DPCM stabilisce che “Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali

individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione”, facoltà assunzionali residue già utilizzate integralmente con l’aggiornamento della programmazione triennale 2020-2022;

Con la deliberazione della Commissione Straordinaria n. 39/2021 è stato quantificato il limite aggiornato della spesa del personale sostenuta nel 2018, ai sensi del comma 1 dell’art. 5 del DPCM del 17.03.2020, che testualmente recita: “In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1...”definendosi così l’importo di euro 7.256.470,55 (pari alla somma della spesa del personale 2018 di euro 5.997.083,10 e del 21% di incremento previsto per l’anno 2023 per euro 1.259.387,45) quale importo massimo della spesa di personale (così come definita dal più volte citato DPCM) iscrivibile nel Bilancio di previsione 2023;

Si evidenzia quanto già ribadito in diversi articoli del citato DPCM che il budget disponibile può essere utilizzato per intero a condizione di rispettare i seguenti punti:

a) tetto complessivo della spesa del personale non superiore alla corrispondente spesa media del triennio 2011-2013, dando atto che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall’articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296 (art. 7, comma 1);

b) rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;

in particolare il punto b) sottintende al fatto di avere reale capacità di stanziamento nel Bilancio di previsione di tutto l’incremento di spesa teoricamente disponibile.

	Media 2011/2013	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025
Spese macroaggregato 101	5.822.487,93	7.661.221,39	7.824.170,24	7.939.312,66
Spese macroaggregato 103	64.666,67	44.925,00	44.925,00	44.925,00
Irap macroaggregato 102	385.234,27	477.170,37	496.029,92	507.662,56
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale spese di personale (A)	6.272.388,87	8.183.316,76	8.365.125,16	8.491.900,22
(-) Componenti escluse (B)	326.985,80	3.371.207,93	3.512.256,68	3.512.256,68
(=) Componenti assoggettate al limite	5.945.403,07	4.812.108,83	4.852.868,48	4.979.643,54
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562)				
maggior spesa assunzioni a tempo indeterminato deriante da quanto previsto artt. 4 e 5 dm		1.798.297,40	2.362.910,99	2.362.910,99

Con la certificazione resa dal dirigente del Settore Servizi Gestionali e Finanziari si è attestato che nel consuntivo 2022 la spesa del personale non supera quella media del triennio 2011/2013 analoga attestazione risulta nel consuntivo 2021.

Considerato che la spesa del personale risultante dall’attuazione del piano del fabbisogno del personale 2023/2025 e dal piano annuale delle assunzioni, non comporta il superamento del limite della spesa media del triennio 2011/2013.

La spesa del personale al netto dell'IRAP e della spesa per assunzioni a tempo determinato a valere su progetti PNRR, su risorse proprie effettuate ai sensi dell'art. 31 bis commi 1 e 4 Dl. N. 152/2021 non rilevanti ai fini dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e della spesa sostenuta per il potenziamento dei servizi sociali finanziata dal Fondo Povertà, risulta rispettosa dei limiti di legge;

La spesa per assunzioni a tempo determinato PNRR finanziata dal Bilancio risulta rispettosa del limite calcolato ai sensi dell'art. 31 bis commi 1 e 4 D.L. n. 152/2021

Limite di spesa art. 31 bis commi 1 e 4 D.L. n. 152/2021		
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio	2020	52.226.251,40 €
	2021	58.989.910,73 €
	2022	60.445.002,20 €
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		57.220.388,11 €
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2021	14.744.147,14 €
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)	42.476.240,97 €
Limite fascia demografica 10.000 - 59.999 1%		424.762,41 €

La spesa del Personale a tempo determinato per l'anno 2023 risulta rispettosa dei limiti di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, come modificato dall'art 4, comma 102, della legge 12 novembre 2011, n. 183)

SPESE PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Anno 2009		
Imputazione	Descrizione	Importo della spesa
(euro)		
	Personale art 90	40.760,00
	Personale TD PM	296.152,10
Totale delle spese		336.912,10
Limite per il 2023		336.912,10

Anno 2023 (Limite per il 2023 euro 336.912,10)		
Imputazione	Descrizione	Importo della spesa
(euro)		
	Personale art 90 (n. 1 x 12 mesi n. 1 x 9 mesi)	63.024,10
	Personale TD PL 8 unità (7 mesi)	160.347,20
	Personale TD PL2 unità fino al 30/06/2023	34.340,92
	Personale TD PL 1 unità fino al 31/07/2023	20.043,40
	Personale B1 interinale (4 mesi)	11.940,13
	Personale TD PL 9 unità (1 mese) (Agosto)	25.856,36
	Personale TD PL 9 unità da 01/09 a 11/09/2023	9.480,70
	Collaborazione ex Art.7 Legge 150/2000	1.787,68
Totale delle spese		326.820,49