

# COMUNE DI PETROSINO

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024

### SEZIONE 3. “ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO”

#### SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.3

##### “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE”

Il Programma Triennale del Fabbisogno di Personale rappresenta il principale documento di politica occupazionale dell’Ente ed esprime gli indirizzi e la politica assunzionale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività dell’Amministrazione.

Esso si inserisce a valle dell’attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali, si può ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire al meglio gli obiettivi di valore pubblico e performance in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. Il programma dei fabbisogni ed il piano occupazionale, infatti, sono elaborati tenendo conto delle esigenze manifestate a seguito di confronto tra l’Amministrazione Comunale e la Dirigenza dell’Ente e del necessario rispetto della sostenibilità finanziaria e dei vincoli in materia di assunzioni e spesa del personale.

La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

Esso è preceduto ed ha come base di partenza, l’analisi dello stato della consistenza degli organici, la previsione di cessazione di unità di personale nel triennio di riferimento e le relative carenze di risorse umane nell’ente.

Gli Enti Locali, per diversi anni, sono stati sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn-over. La capacità per gli amministratori locali di gestire efficaci politiche per il personale negli ultimi anni è stata fortemente compressa dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l’autonomia organizzativa. Tutto ciò ha comportato una consistente riduzione del personale del comparto delle autonomie locali e un notevole incremento dell’età media del personale.

Con la stagione dei rinnovi contrattuali del 2022, sia per il comparto delle Funzioni Centrali che per le Autonomie Locali, sono state introdotte sostanziali novità in termini di classificazione del personale. Oltre alla nuova classificazione per aree professionali in sostituzione delle categorie economico-giuridiche, nell’ambito del contratto collettivo delle funzioni centrali, è stata introdotta la nozione di famiglie professionali, definite come ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze simili o da una base professionale e di conoscenze. Questo livello di ulteriore dettaglio, che non assume rilievo sul piano dell’inquadramento giuridico del personale, permette di specificare meglio i fabbisogni e consente procedure di reclutamento più mirate.

**Verifiche preliminari per procedere alle assunzioni**

La complessità normativa e vincolistica che caratterizzano l'elaborazione della presente sottosezione che necessariamente dovranno confluire nel PIAO rendono opportuna una ricognizione sintetica della disciplina delle assunzioni.

Adempimento		Sanzione	Riferimenti
a)	Piano triennale dei fabbisogni del personale	Le PA che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni "non possono assumere nuovo personale" (art. 6, c. 6, D. Lgs. n. 165/2011).	- art. 39, c. 1, L. n. 449/1997; - art. 91, D. Lgs. n. 267/2000; - art. 6, D. Lgs. n. 165/2001; - comma 557-quater, legge n. 296/2006
b)	Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero	Le amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, "non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere" (art. 33, c. 2 D. Lgs. n. 165/2001).	- art. 33 D. Lgs. n. 165/2001; - circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4.
c)	Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne	La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette (art. 48 citato).	- Art. 48, D. Lgs. n. 198/2006
d)	Adozione di "un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance"  ----- NB: l'art. 169, comma 3-bis, TUEL, specifica che per gli Enti locali il piano della performance è unificato nel PEG.	La mancata adozione del piano della performance comporta il divieto "di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati" (art. 10, c. 5, D. Lgs. n. 150/2009).	- art. 10, D. Lgs. n. 150/2009; - art. 169, c. 3-bis, D. Lgs. n. 267/2000

e)	Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011- 2013	Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto (c. 557-ter, legge n. 296/2006).	- art. 1, c. 557 e ss., legge n. 296/2006; - art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014; - Circolare 9/2006 RGS su modalità computo spesa personale; - Circolare RGS 5/2016; - Corte Conti, Sez. Autonomie, deliberazione n. 25/2014
f)	Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009)	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti).	- Art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016
g)	Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA	Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento.	- Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008.
h)	Assenza dello stato di deficiarietà strutturale e di dissesto – Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno		- Art. 243, comma 1, D. Lgs. n. 267/2000
i)	Obbligo del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, e del rispetto del limite di spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito (cfr. DPCM del 17 marzo 2020 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020) 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.		- Art. 33, comma 2, del Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58

## Capacità assunzionale e spese di personale

### Il principio di contenimento della spesa

Gli enti locali sono chiamati, fin dal 2007, al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e s.m.i., differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi.

Per i comuni prima soggetti al patto di stabilità e, successivamente, agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica, il comma 557 citato impone una progressiva riduzione della spesa di personale:

“557. 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) 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;
- b) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”.

Il successivo comma 557-ter stabilisce il divieto di “procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo” nel caso di mancato rispetto. Il comma 557-quater stabilisce che detti 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.”

Successivi interventi legislativi, oltre a modificare tali criteri, hanno introdotto vincoli alle capacità (o facoltà) assunzionali correlati alla sostituzione del personale cessato (cd. turn over).

### La spesa di personale: le componenti

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa, ai sensi dell’art. 1, commi 557, della legge n. 296/2006, sono:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o 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 artt. 13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- spese per il personale previsto dall’ art. 90 del Tuel;
- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell’art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;
- spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;
- spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all’ ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni);
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada;

- Irap;
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;
- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando.

Anche la spesa per il segretario comunale va considerata nell' aggregato spesa di personale, ed il relativo costo contribuisce a determinarne l'ammontare.

Le componenti da escludere dall' ammontare della spesa di personale sono:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.C., Sez. Autonomie, deliberazione n. 21/2014);
- spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all' attività elettorale con rimborso dal Ministero dell' interno;
- 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;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d' obbligo;
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada;
- incentivi per la progettazione;
- incentivi per il recupero ICI;
- diritti di rogito;
- spese per l' assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato;
- maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell' art. 3, c. 120, 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 Finanze n. 16/2012);
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo;
- spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012;
- spesa per assunzioni di personale a tempo determinato con qualifica non dirigenziale destinato all' attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), ex art. 31bis D.L.52/2021.

Si rileva, altresì, che l' art. 7 del decreto ministeriale del 17 marzo 2020 attuativo dell' art. 33, comma 2, DL 34/2019 prevede 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 2, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”.

### **Il superamento della “dotazione organica”**

L' art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall' art. 4 del Decreto Legislativo 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di “dotazione organica” che, come indicato nelle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazione” emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (documento registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne – Succ. 1477 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa (che per gli

Enti Locali è rappresentato dal limite di spesa di personale media con riferimento al triennio 2011-2013 ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296).

### Le attuali facoltà assunzionali basate sul principio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale – art. 33, c.2, DL 34/2019

L'art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, (nel seguito, anche “DL 34/2019”) ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over (cfr. art. 3, comma 5, del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114) e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

In particolare, l'art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, prevede che “A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato- città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. ...”

A seguito di intesa in Conferenza Stato-città del 11 dicembre 2019, e tenuto conto di quanto deliberato dalla Conferenza medesima in data 30 gennaio 2020, il Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economie e delle Finanze e il Ministro dell'Interno hanno sottoscritto in data 17 marzo 2020 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 aprile 2020) il decreto ministeriale attuativo del richiamato art. 33, comma 2, del DL34/2019 (nel seguito, per brevità, anche “Decreto Attuativo”), con il quale:

- è stata disposta l'entrata in vigore del citato disposto normativo, a decorrere dal 20 aprile 2020;
- sono stati specificati gli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- sono stati definiti i valori soglia differenziati per fascia demografica;
- sono state stabilite le percentuali massime di incremento della spesa di personale, per i Comuni che si collocano al di sotto dei valori soglia di cui al precedente punto.

Il Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economie e delle Finanze e il Ministro dell'Interno hanno altresì congiuntamente elaborato e sottoscritto una Circolare (cfr. Circolare pubblicata in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.226 del 11 settembre 2020). In particolare, nella Circolare viene evidenziato che, al fine di non penalizzare i Comuni che, prima del 20 aprile 2020 hanno legittimamente avviato procedure assunzionali, con il previgente regime, possano esser fatte salve le predette procedure purché siano state effettuate entro tale data le comunicazioni obbligatorie ex art. 34 bis del D. Lgs. 165/2001, sulla base dei piani triennali del

fabbisogno e loro eventuali aggiornamenti secondo la normativa vigente e se sono state operate le relative prenotazioni nelle scritture contabili.

Si richiamano, in proposito, anche:

- la deliberazione n. 65/2021/PAR della Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Lombardia che afferma che la spesa di personale per assunzioni di assistenti sociali a tempo indeterminato effettuata con i contributi di cui all'art. 1, comma 797 e successivi, della Legge 178/2020 e le corrispondenti entrate non concorrono alla determinazione degli spazi assunzionali di cui all'articolo 33 c.2 del DL 34/2019;
- la deliberazione n. 73/2021/PAR della Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Lombardia che afferma che le spese sostenute dai Comuni per gli incentivi tecnici non costituiscono spesa per il personale ai fini della determinazione della capacità assunzionale, secondo la nuova normativa dell'art. 33 c.2 del DL 34/2019.

### Assunzioni di personale a tempo determinato

A norma dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall' art. 9 del D. Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...".

L' art. 23 del D. Lgs. n. 81/2015 prevede che, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

L' art. 60, comma 3, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021, siglato il 16 novembre 2022, ha confermato la suddetta soglia del 20%. Il comma 4 del medesimo articolo, amplia le fattispecie di esenti da limitazioni quantitative, rispetto a quelle previste nell'art. 23 del D. Lgs. n. 81/2015.

Vincoli	Riferimenti
Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009)	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015
Spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali	- Corte conti, Sezione Autonomie, delibera 1/2017
Le nuove assunzioni a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi sono subordinate alla verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale pubblico in disponibilità iscritto negli appositi elenchi regionali e ministeriali	- art. 34 D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 5 del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114

## Esclusioni dai vincoli di cui al comma 28 dell'art. 9 D.L. n. 78/2010

<b>Fattispecie</b>	<b>Riferimenti</b>
Assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1, del Tuel	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010, come modificato dall'art. 16, c. 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla Legge n. 160/2016.
Assunzioni di carattere stagionale a tempo determinato i cui oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati e che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente alla fornitura di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi paganti non connessi a garanzia di diritti fondamentali	- art. 22, D.L. n. 50/2017.
Assunzioni a tempo determinato per la tutela e lo sviluppo dei beni culturali	- art. 8, comma 1, D.L. n. 83/2014
Assunzioni a tempo determinato di assistenti sociali nei limiti di un terzo delle risorse attribuite a ciascun ambito territoriale, fermo restando il rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio	- art. 1, comma 200, L. n. 205/2017
Assunzioni di personale con qualifica non dirigenziale destinato all'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)	- art. 9, comma 18-bis del D.L. n. 152/2021 convertito in L233/2021 e art. 1, comma 1, DL 80/2021 convertito con modificazioni dalla L 113/2021 - art. 31-bis del D.L. n. 152/2021 convertito in L. 233/2021

### Assunzioni a tempo determinato a valere sulle risorse del PNRR

L'art. 9, comma 18-bis, del D.L. n. 152/2021 prevede la possibilità per le amministrazioni titolari dei singoli interventi previsti nel PNRR di imputare nel relativo quadro economico i costi per il personale assunto a tempo determinato e specificamente destinato a realizzare i progetti di cui le medesime amministrazioni hanno la diretta titolarità di attuazione.

Il Ministero dell'Economia e delle Finanze, con circolare n. 4/2022, ha stabilito le modalità, le condizioni e i criteri in base ai quali le amministrazioni interessate possono imputare nel relativo quadro economico i costi per il predetto personale da rendicontare a carico del PNRR.

La norma stabilisce altresì che tali spese non sono soggette a autorizzazione preventiva da parte dell'amministrazione centrale titolare dell'intervento che permane solo in merito all'ammissibilità di ulteriori spese di personale a carico del PNRR, diverse da quelle inserite nei quadri economici.

Il predetto reclutamento è effettuato in deroga ai limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto- legge 31 maggio 2010, n. 78.

La spesa di personale oggetto di finanziamento e la relativa entrata non si computano ai fini dell'art. 33, commi 1-bis e 2 del D.L. n. 34/2019 e dell'art. 1, comma 557 e ss. della L. n. 296/2006, e quindi non vanno a comprimere la capacità assunzionale delle amministrazioni interessate.

## PNRR e assunzioni a tempo determinato a valere sulle risorse di bilancio

Al fine di agevolare l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR, il comma 1 dell'articolo 31- bis, del D.L. n. 152/2021, come convertito dalla Legge n. 233/2021, consente ai Comuni di determinare un budget aggiuntivo per le assunzioni straordinarie a tempo determinato a valere su proprie risorse di bilancio, finalizzate all'attuazione degli interventi del PNRR, attraverso la previsione di importanti deroghe agli ordinari vincoli sia di carattere ordinamentale che di carattere finanziario in materia di assunzioni di personale, per i Comuni che provvedono alla realizzazione di tali interventi.

La norma prevede che tali deroghe si applichino solo alle assunzioni a tempo determinato di personale non dirigenziale dotato di specifiche professionalità.

Rispetto alle deroghe di tipo ordinamentale, la norma prevede che la durata di tali contratti di lavoro possa essere anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e, comunque, non può superare il 31 dicembre 2026.

Rispetto alle deroghe ai vincoli finanziari, la norma:

- individua un budget assunzionale a tempo determinato aggiuntivo; nello specifico, le assunzioni straordinarie consentite dalla norma in esame possono essere effettuate nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nell'ultimo bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella Tabella 1 annessa al decreto;
- neutralizza la spesa di queste nuove assunzioni a tempo determinato rispetto alla ordinaria capacità assunzionale a tempo indeterminato. In particolare, al proposito stabilisce che:
  - a) le richiamate assunzioni, come già indicato al precedente punto, possono essere effettuate in deroga all'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 (spesa sostenuta per i contratti di lavoro flessibile nell'anno 2009) e all'articolo 259, comma 6, del D.Lgs. n. 267/2000 (per i soli Comuni in dissesto: spesa media per lavoro flessibile del triennio precedente l'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato);
  - b) la spesa di personale derivante dalle predette assunzioni a termine, non rileva ai fini della determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, e di conseguenza non va a comprimere la capacità assunzionale a tempo indeterminato;
  - c) le spese in questione non rilevano ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006 (media del triennio 2011-2013).

Le predette assunzioni restano subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni – stabilizzazioni ex art. 20, comma 1, del D. Lgs. 75/2017

Condizioni di legge	Requisiti dei destinatari del piano	Condizioni finanziarie	Divieti	Nota
<ul style="list-style-type: none"> <li>- coerenza con il Piano triennale fabbisogno di personale</li> <li>- copertura finanziaria assunzioni da realizzare entro il 31 dicembre 2023</li> <li>- Rif.: art. 20, c. 1, D. Lgs. n. 75/2017, Circolari n. 3/2017 e 1/2018 del Ministro per la semplificazione e la PA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- essere in servizio con contratto a tempo determinato nell'Amministrazione che procede all'assunzione, in data successiva all'entrata in vigore della legge n. 124/2015 (28/8/2015)</li> <li>- essere stato assunto a tempo determinato per le medesime attività, con procedure concorsuali effettuate anche da amministrazioni diverse da quella che assume;</li> <li>- aver maturato al 31/12/2022 almeno 3 anni di servizio anche non continuativo negli ultimi 8 anni nell'Amministrazione che assume o, in caso di amministrazioni comunali che esercitano funzioni in forma associata, anche presso le altre amministrazioni con servizi associati.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- contenimento della spesa del personale;</li> <li>- possibilità di elevare i limiti finanziari previsti per le assunzioni a tempo indeterminato utilizzando le risorse dei contratti di lavoro flessibile riferite al loro ammontare medio del triennio 2015-2017, con contestuale e definitiva riduzione del relativo importo;</li> <li>- possibilità di sostenere a regime la spesa di personale di cui al punto precedente;</li> <li>- certificazione della sussistenza delle relative risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- il Piano e le relative assunzioni riservate ai soggetti di cui alla colonna 2 non possono essere effettuati dai Comuni che per l'intero quinquennio 2012-2016 non hanno rispettato i vincoli di finanza pubblica;</li> <li>- fino al termine delle procedure di superamento del precariato (art. 20, c. 1, D. Lgs. n. 75/2017) le amministrazioni interessate non possono instaurare ulteriori rapporti di lavoro flessibile con riguardo alle professionalità interessate alla stabilizzazione (salve ovviamente le assunzioni a tempo determinato necessarie per sostituire personale assente con diritto alla conservazione del posto).</li> </ul>	<p>I requisiti di cui alla colonna 2 devono essere tutti presenti.</p> <p>Non rileva il servizio prestato negli uffici di diretta collaborazione degli organi politici né in virtù di contratti di cui agli artt. 90 e 110 TUEL. Possibilità di proroga dei contratti di lavoro flessibile con i soggetti di cui alla colonna 2 fino alla conclusione delle operazioni di assunzione nel rispetto dei limiti di legge (art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010). Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del D. Lgs. n. 75/2017 (21/6/2017) ha priorità nelle presenti assunzioni.</p>

La progressione tra le aree

L'art. 52, comma 1 bis, del Decreto Legislativo 31 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 3, comma 1, del D.L. 80/2021 convertito con modificazioni dalla L.113/2021, prevede che: "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 degli 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”.

L' art. 13, comma 6, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 siglato il 16 novembre 2022 prevede altresì che, 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 Tabella C allegata al medesimo CCNL. Tali progressioni possono essere realizzate subordinatamente alla definizione dei criteri per l'effettuazione delle stesse (in considerazione delle caratteristiche proprie delle aree di destinazione) e previo confronto con le organizzazioni e rappresentanze sindacali. Le progressioni di cui al richiamato comma 6, 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.

### Categorie protette

L'articolo 3, comma 5, del DPR n. 333/2000 stabilisce che “5. I datori di lavoro pubblici o privati che occupano da 15 a 35 dipendenti, che assumono un lavoratore disabile, con invalidità superiore al 50 per cento o ascrivibile alla quinta categoria, in base alla tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 18 giugno 1997, n. 246, con contratto a tempo parziale, possono computare il lavoratore medesimo come unità, a prescindere dall'orario di lavoro svolto.”

Il personale in servizio presso l'Ente al 31/10/2023 è pari a n. 40,67 unità equivalenti; pertanto, ai sensi dell'art. 3 della L. 68/1999, il Comune è tenuto ad avere alle proprie dipendenze n. 2 lavoratori appartenenti alle categorie protette.

Attualmente, nell'organico del Comune sono presenti due lavoratori disabili, con invalidità superiore al 50 per cento, con contratto a tempo indeterminato.

Pertanto, la consistenza del personale in servizio del Comune di Petrosino non presenta scoperture di quote d'obbligo e, dunque, l'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla richiamata L. n. 68/1999 e s.m.i..

## L'individuazione delle facoltà assunzionali basate sul principio di sostenibilità finanziaria della spesa di personale

Il D.L. Crescita n. 34/2019, convertito dalla legge 28 giugno 2019 n. 58, ha completamente riformato il meccanismo di calcolo delle capacità assunzionali degli enti locali, introducendo un nuovo sistema basato sulla sostenibilità finanziaria, negli anni, della spesa conseguente alle assunzioni di personale.

I criteri che stabiliscono tale capacità per ciascun comune sono dettati dal DPCM 17 marzo 2020 che fissa la decorrenza del nuovo sistema di calcolo dal 1° aprile 2020 e suddivide i comuni in nove fasce di popolazione a ciascuna delle quali corrisponde una determinata capacità di spesa anche potenziale (fino al 31 dicembre 2024), entro la quale è possibile effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato.

In particolare, secondo quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del DL 34/2019, 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.

In attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, nella Tabella 1 del Decreto Attuativo, che determina il superamento della logica del turn-over, sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del medesimo decreto.

Tuttavia, la nuova disciplina non determina abrogazioni e/o modifiche ai principi fondamentali in materia di finanza pubblica applicata agli enti locali. È stata infatti confermata la perdurante vigenza dei commi 557- quater e 562 della legge n. 296/2006 in materia di contenimento della spesa di personale.

Il Comune di Petrosino appartiene alla fascia demografica “e) comuni con popolazione compresa tra 5.000 e 9.999 abitanti” della Tabella 1, cui corrisponde un valore soglia (in termini di rapporto tra spesa di personale e entrate correnti, al netto del FCDE) pari a 26,90%.

Come si evince dal seguente prospetto, il Comune di Petrosino rientra tra gli enti virtuosi, in quanto presenta un'incidenza di spesa di personale sulle entrate correnti posizionata al di sotto del valore soglia; nello specifico, con riferimento alla spesa di personale anno 2021, ultimo rendiconto approvato e alla media delle entrate correnti del triennio 2019-2021, il rapporto è pari a 26,00%.

Pertanto, in base alla tabella 1 del D. M. 17/03/2020 attuativo del D. L. 34/2019, rispetto al costo sostenuto nel 2021, l'Ente può incrementare la spesa del personale fino a raggiungere il valore soglia del 26,90%, per complessivi € 56.154,09.

	2019	2020	2021
TITOLO 1 - entrate tributarie	5.208.589,69	2.808.242,46	4.507.147,35
TITOLO 2 - trasferimenti	1.684.674,08	2.727.369,04	2.225.361,77
TITOLO 3 - entrate extratributarie	1.768.745,14	707.517,92	525.951,96
Totale entrate	<b>8.662.008,91</b>	<b>6.243.129,42</b>	<b>7.258.461,08</b>
Media entrate correnti		<b>7.387.866,47</b>	
F.C.D.E. bilancio di previsione 2021		<b>1.126.080,06</b>	

<b>A) Media entrate valori correnti al netto F.C.D.E.</b>	<b>6.261.786,41</b>
<b>B) Spesa del personale 2021 (ultimo rendiconto approvato)</b>	<b>1.628.266,45</b>
<b>C) Rapporto spesa di personale/Entrate correnti (B/A)</b>	<b>26,00%</b>
<b>D) Valore soglia</b>	<b>26,90%</b>
<b>E) Limite massimo spesa di personale applicando il valore soglia (A*D)</b>	<b>1.684.420,54</b>

Come indicato all'art. 4, comma 1, del Decreto Attuativo, ai Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato, fino al raggiungimento del valore soglia. Tale potenzialità espansiva della spesa esplica i suoi effetti gradualmente, secondo incrementi massimi annuali - determinati in misura percentuale rispetto alla spesa di personale registrata nell'anno 2018 - indicati all'articolo 5 del decreto ministeriale e qui di seguito riportati, e fermo restando il rispetto del valore soglia:

<b>Voce</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Spesa personale 2018	2.367.217,91	2.367.217,91	2.367.217,91	2.367.217,91	2.367.217,91
Incremento percentuale tab. 2	17%	21%	24%	25%	26%
Incremento max spesa 2018 assunzioni tempo indeterminato	. 402.427,04	497.115,76	568.132,29	591.804,47	615.476,65
Spesa personale con incremento da tab. 2	2.769.644,8	.2.864.333,67	2.935.350,2	2.959.022,38	2.982.694,5
Valore massimo soglia spesa (26,90%)	1.684.420,54	1.684.420,54	1.684.420,54	1.684.420,54	1.684.420,54

### **Le azioni di reclutamento/copertura di posizioni a tempo indeterminato del triennio 2024 –2026**

Si evidenzia che nonostante il significativo impegno dell'amministrazione nell'introduzione di nuove risorse umane nell'Ente, le cessazioni avvenute e quelle previste, sono destinate ad incidere significativamente sul numero dei dipendenti e consequenzialmente alla costituzione della corretta ed adeguata organizzazione degli uffici per assolvere i compiti di istituto dell'Ente.

In particolare, le previsioni sull'andamento delle cessazioni evidenziano una importante riduzione delle unità che rientrano nell'area dei Funzionari e nell'elevata qualificazione, ex categoria D. Alla luce delle recenti norme relative al regime pensionistico, che hanno inciso in maniera fondamentale sulla dotazione complessiva dell'ente, istituito nel 1980.

A tal merito occorre precisare che nell'ultimo quinquennio, circa il 40% del suo organico è andato in quiescenza e pertanto si ritiene, che anche questo aspetto dovrebbe essere valutato al fine di dotare l'Ente di una adeguata compagine complessiva della risorsa umana. A tal merito, si riporta di seguito il prospetto riepilogativo delle cessazioni che si sono registrate dal 2021, anno

relativo all'ultimo rendiconto approvato da cui sono stati ricavati i dati di spesa per il personale per il calcolo delle capacità assunzionali per l'anno 2024 riportato nel prospetto allegato il calce.

<b>RISPARMI SPESA DEL PERSONALE DELL'ANNO 2024 RISPETTO ALL'ANNO 2021 A SEGUITO DEI PENSIONAMENTI</b>											
N.	Cat. ec.	Data cessazione	Tabellare	IVC	13 <sup>^</sup>	Totale annuo	N. mensilità risparmiate	Retribuzione risparmiata 2024	Contributi carico ente	Risparmio 2024	Risparmio a regime
1	C5	31/01/2021	23.808,00	0,00	1.831,38	25.639,38	1	2.136,62	598,25	2.734,87	2.734,87
2	B6	30/04/2021	20.809,90	0,00	1.600,76	22.410,66	4	7.470,22	2.091,66	9.561,88	9.561,88
3	C5	30/06/2021	23.808,00	0,00	1.831,38	25.639,38	6	12.819,69	3.589,51	16.409,21	16.409,21
4	A5	31/07/2021	19.066,77	0,00	1.466,67	20.533,44	7	11.977,84	3.353,80	15.331,64	15.331,64
5	D6	31/08/2021	30.808,84	0,00	2.369,91	33.178,75	8	22.119,17	6.193,37	28.312,53	28.312,53
6	B7	31/08/2021	21.609,04	0,00	1.662,23	23.271,27	8	15.514,18	4.343,97	19.858,15	19.858,15
7	B1	30/09/2021	18.745,67	0,00	1.441,97	20.187,64	9	15.140,73	4.239,41	19.380,14	19.380,14
8	C5	31/12/2021	23.808,00	0,00	1.831,38	25.639,38	12	25.639,38	7.179,03	32.818,41	32.818,41
9	D6	30/06/2022	30.808,84	100,10	2.377,61	33.286,55	12	33.286,55	9.320,23	42.606,78	42.606,78
10	C5	31/10/2022	23.808,00	128,96	1.841,30	25.778,26	12	25.778,26	7.217,91	32.996,18	32.996,18
11	B6	31/12/2023	20.809,90	114,01	1.609,53	22.533,44	12	22.533,44	6.309,36	28.842,81	28.842,81
12	D6	31/12/2023	30.808,84	167,05	2.382,76	33.358,65	12	33.358,65	9.340,42	42.699,07	42.699,07
13	D6	02/01/2024	30.808,84	167,05	2.382,76	33.358,65	12	33.358,65	9.340,42	42.699,07	42.699,07
14	C5	31/08/2024	23.808,00	1.001,00	1.908,38	26.717,38	4	8.905,79	2.493,62	11.399,42	34.198,25
15	C5	31/12/2024	23.808,00	1.001,00	1.908,38	26.717,38	0	0,00	0,00	0,00	34.198,25
<b>TOTALE</b>										<b>345.650,17</b>	<b>402.647,25</b>

Come è possibile ricavare dalla tabella sopra riportata, rispetto la spesa per il personale, al lordo dei contributi previdenziali a carico dell'Ente e al netto dell'IRAP, sostenuta nell'esercizio 2021, a seguito dei pensionamenti relativi al periodo 2021-2024, il Comune rileverà un risparmio pari ad € 345.650,17 nel 2024 e € 402.647,25 negli anni successivi.

Tale risparmio di spesa, sommato all'incremento massimo calcolato in base al valore soglia di cui alla tabella 1, pari ad € 56.154,09, determina l'importo delle risorse destinabili alle assunzioni di personale a tempo indeterminato.

Sulla considerazione che nell'esercizio finanziario 2023 non è stata effettuata nessuna assunzione, si redige il seguente prospetto ove sono elencate le azioni di reclutamento a tempo indeterminato previste per gli anni 2024/2026.

<b>ANNO 2024</b>							
Cat.	Area Professionale	Profilo Professionale	N. Unità	Regime orario	Modalità di assunzione	Data presunta assunzione	Spesa annua in Euro
D1	EQ Funzionari	Assistente Sociale	1	36	Già vincitrice di Concorso	0/10/2024	33.030,99

<b>ANNO 2025</b>

Cat.	Area Professionale	Profilo Professionale	N. Unità	Regime orario	Modalità di assunzione	Data presunta assunzione	Spesa annua in Euro

ANNO 2026							
Cat.	Area Professionale	Profilo Professionale	N. Unità	Regime orario	Modalità di assunzione	Data presunta assunzione	Spesa annua in Euro

Come si può evincere dalle tabelle sopra riportate, con l'attuale programmazione si prevede l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di una sola unità di personale volta a ricoprire il ruolo di assistente sociale. Si tratta di una figura infungibile di cui il Comune è attualmente sprovvisto e per la quale è già stato esperito apposito concorso, la cui vincitrice è in attesa di chiamata.

Si evidenzia che il piano assunzionale relativo al citato prospetto, rientra nelle capacità assunzionali dell'Ente che espone un importo pari ad € 56.154,09 al quale va aggiunto il risparmio di spesa per i pensionamenti del periodo 2021-2024, come calcolati nella tabella mostrata in precedenza.

Inoltre, nel corso dell'esercizio finanziario 2024 al fine del superamento del precariato si provvederà all'aumento delle ore contrattuali del personale a tempo indeterminato e parziale, nei limiti degli stanziamenti di bilancio.

**La progressione tra le aree ex art. 52 del D. Lgs. 165/2001 per il triennio 2024 – 2026 ed ex art. 13, commi 6,7, 8 e art. 15 del CCNL 16 novembre 2022**

Si rimanda a successivo provvedimento la definizione della pianificazione delle progressioni tra le aree, nelle more del completamento di analisi organizzative e funzionali in merito alle possibilità di utilizzo dell'istituto e della definizione delle modalità attuative per la sua realizzazione, anche a seguito di confronto con le organizzazioni e rappresentanze sindacali per l'approvazione del CC.DD.II.

**La compatibilità delle azioni di reclutamento a tempo indeterminato con il nuovo vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 2, D.L. 34/2019**

Le azioni di reclutamento previste nella presente programmazione del fabbisogno di personale 2024-2026 sono disposte nel rispetto del vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 2, DL 34/2019, in quanto la previsione di spesa di personale ex art. 33, comma 2, del DL 34/2019 (calcolata considerando le azioni di reclutamento previste nel presente documento) per il triennio 2024-2026 è inferiore alla spesa massima consentita.

In merito all'assunzione dell'assistente sociale si richiama la deliberazione n. 65/2021/PAR della Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Lombardia che afferma che la spesa di personale per assunzioni di assistenti sociali a tempo indeterminato effettuata con i contributi di

cui all'art. 1, comma 797 e successivi, della Legge 178/2020 e le corrispondenti entrate non concorrono alla determinazione degli spazi assunzionali di cui all'articolo 33 c. 2 del DL 34/2019.

### **Le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68**

La Corte dei conti, Sez. Lombardia, con deliberazione n. 134/2020, ad una richiesta di parere di un Comune in merito al rapporto tra la disciplina delle assunzioni obbligatorie previste dalla legge 12 marzo 1999, n. 68 (Norme sul diritto al lavoro dei disabili) e le nuove disposizioni in materia di assunzione del personale dei comuni in base alla sostenibilità finanziaria, introdotte dall'articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58., si esprime evidenziando che: «La spesa per le assunzioni obbligatorie di lavoratori disabili entro la quota di riserva non è esclusa dal computo della spesa complessiva per tutto il personale dipendente, rilevante ai fini di quanto previsto per le assunzioni di personale a tempo indeterminato dall'articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, fermo restando che all'interno della spesa complessiva per tutto il personale dipendente il comune dovrà rispettare la quota di riserva fissata dall'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68».

Come già evidenziato, l'articolo 3, comma 5, del DPR n. 333/2000 stabilisce che “5. I datori di lavoro pubblici o privati che occupano da 15 a 35 dipendenti, che assumono un lavoratore disabile, con invalidità superiore al 50 per cento o ascrivibile alla quinta categoria, in base alla tabella allegata al decreto del Presidente della Repubblica 18 giugno 1997, n. 246, con contratto a tempo parziale, possono computare il lavoratore medesimo come unità, a prescindere dall'orario di lavoro svolto.”

Attualmente, nell'organico del Comune sono presenti due lavoratori disabili, con invalidità superiore al 50 per cento, con contratto a tempo indeterminato, il cui costo è stato considerato per il calcolo delle capacità assunzionali dell'Ente.

Considerato che il personale in servizio al 31/10/2023 è pari a n. 40,67 unità equivalenti, ai sensi dell'art. 3 della L. 68/1999, il Comune è tenuto ad avere alle proprie dipendenze n. 2 lavoratori appartenenti alle categorie protette. Ne deriva che la consistenza del personale in servizio del Comune di Petrosino non presenta scoperture di quote d'obbligo e, dunque, l'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla richiamata L. n. 68/1999 e s.m.i..

### **Le assunzioni a tempo determinato nel triennio 2024 – 2026**

Relativamente alle assunzioni di personale a tempo determinato, queste costituiscono un'eccezione al sistema di organizzazione e struttura dell'ente e pertanto sono consentite in presenza di specifiche situazioni dettagliate dal legislatore che, con svariati provvedimenti, ha, inoltre, cercato di limitare il fenomeno, sia riducendo la possibilità di ricorso a tale tipologia di lavoro e sia impedendo una sua proliferazione attraverso interventi volti a stabilizzare il suddetto personale (da ultimo, art. 20 del D. Lgs. n. 75/2017 che consente tali procedure fino al 31 dicembre 2023). La spesa per il personale a tempo determinato rientra a pieno titolo nell'aggregato “spesa di personale” di cui ai c. 557 e seguenti della legge n. 296/2006.

L'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122 prevede per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per lavoro flessibile non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009.

L' art. 16, comma 1quater, del Decreto-Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, ha previsto che sono, in ogni caso, escluse dal vincolo di cui al precedente punto le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

In merito alle assunzioni di personale a tempo determinato, si reputa necessario fare rilevare che attualmente il Comune non dispone di personale con i requisiti necessari per il conferimento di incarichi di EQ in due settori nevralgici per il funzionamento della macchina amministrativa. Precisamente, attualmente nell'Ente mancano il responsabile dei servizi finanziari ed il responsabile dell'ufficio tecnico/urbanistico. Si tratta di due figure infungibili ed indispensabili, i cui compiti sono temporaneamente ed in via emergenziale attribuiti a personale appartenente ad altri settori, che non dispongono dei requisiti e dell'esperienza professionale richiesti.

Si segnala, altresì, la carenza di organico nel corpo della Polizia Municipale, nel quale, a causa dei pensionamenti registrati e di prossima scadenza, si registrerà a breve la totale assenza di personale.

Pertanto, per far fronte a tale carenza di personale, nelle more dell'espletamento delle procedure di reclutamento di personale a tempo indeterminato, nell'esercizio finanziario 2024 questo Ente, prevede il reclutamento delle seguenti figure a tempo determinato:

- n. 1 (Una) figura di Assistente Sociale etero-finanziata;
- n. 1 (Una) figura di EQ funzionari, ex cat. D, per l'ufficio Tecnico e/o Urbanistica ex art. 110, 2° comma del D.Lgs 267/2000, per 29 ore settimanali;
- n. 1 (Una) figura di EQ funzionari, ex cat. D, per l'ufficio Ragioneria mediante scavalco d'eccezione ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004, per 18 ore settimanali;
- n. 1 (Una) figura di EQ funzionari, ex cat. D, un Assistente Amministrativo mediante scavalco d'eccezione ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004, per 18 ore settimanali;
- n. 2 (Due) figure di istruttore di vigilanza (ex cat. C) per la Polizia Municipale, mediante scavalco d'eccezione ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004, per 24 ore settimanali ciascuna.

Si precisa, che trattasi di assunzioni necessarie consentire l'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e, pertanto, come previsto dal richiamato art. 31-bis, comma 1, del D. L. 152/2021, sono in deroga all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'articolo 259, comma 6

Negli esercizi finanziari 2025 e 2026, qualora non siano conclusi con successo i processi di reclutamento di personale a tempo indeterminato, si manterranno le assunzioni a tempo determinato previste per l'anno 2024.

Di seguito, si riporta la tabella di calcolo del costo delle assunzioni a tempo determinato ed indeterminato previste nel triennio 2024-2026:

N.	Dipendente	Cat. ec.	Tipologia spesa	Data assunzione	Tabellare	IVC	13 <sup>a</sup>	Totale annuo	Ore sett.li	N. mens. 2024	Contributi carico ente	Spesa 2024	Spesa 2025	Spesa 2026
1	Assistente Sociale	D1	Etero-finanziata	01/10/2024	23.009,07	971,88	1.844,69	25.825,64	36	3	1.801,34	8.257,75	33.030,99	33.030,99
1	Assistente Sociale	D1	Carico ente	01/10/2024	23.009,07	971,88	1.844,69	25.825,64	36	3	1.801,34	8.257,75	33.030,99	33.030,99
1	Istruttore direttivo contabile	D1	Carico ente	01/10/2024	23.009,07	971,88	1.844,69	25.825,64	18	3	900,67	4.128,87	16.515,50	16.515,50
1	Istruttore direttivo tecnico	D1	Carico ente	01/10/2024	23.009,07	971,88	1.844,69	25.825,64	29	3	1.451,08	6.652,07	26.608,30	26.608,30
1	Istruttore direttivo amm.vo	D1	Carico ente	01/10/2024	23.009,07	971,88	1.844,69	25.825,64	18	3	900,67	4.128,87	16.515,50	16.515,50
1	Istruttore di vigilanza	C1	Carico ente	01/10/2024	21.146,87	891,93	1.695,29	23.734,09	24	3	1.103,64	5.059,32	20.237,27	20.237,27
1	Istruttore di vigilanza	C1	Carico ente	01/10/2024	21.146,87	891,93	1.695,29	23.734,09	24	3	1.103,64	5.059,32	20.237,27	20.237,27
<b>TOTALE SPESA DEL PERSONALE</b>												41.543,95	166.175,81	166.175,81
di cui a carico Ente												33.286,21	133.144,82	133.144,82

Come è possibile evincere dalla tabella sopra riportata, i costi per le assunzioni di personale programmate nel triennio 2024-2026 sono di significativamente inferiori ai risparmi di spesa derivanti dai pensionamenti del periodo 2021-2024.

Considerato che l'ente si trova in stato di dissesto finanziario, occorre richiamare l'art. 259, c. 6, del TUEL secondo cui: "L'ente locale, ugualmente ai fini della riduzione delle spese, ridetermina la dotazione organica dichiarando eccedente il personale comunque in servizio in sovrannumero rispetto ai rapporti medi dipendenti-popolazione di cui all'articolo 263, comma 2, fermo restando l'obbligo di accertare le compatibilità di bilancio. La spesa per il personale a tempo determinato deve altresì essere ridotta a non oltre il 50 per cento della spesa media sostenuta a tale titolo per l'ultimo triennio antecedente l'anno cui l'ipotesi si riferisce."

Con riferimento al personale in sovrannumero, con deliberazione di G.C. n. 113 del 02/11/2023, l'Ente ha dichiarato l'assenza di personale in eccedenza, poiché il personale in servizio al 31/10/2023 è pari a n. 40,67 unità equivalenti. Tale dotazione è inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione valido per gli enti in condizioni di dissesto, stabilito con il decreto del Ministero dell'Interno 18 novembre 2020. Invero, per la fascia di popolazione del Comune, tale rapporto è pari a 1/169, equivalente, nel 2024, a 47 dipendenti.

Con le assunzioni programmate nel triennio 2024-2026 e tenuto conto dei pensionamenti previsti per il 2024, il numero dei dipendenti dell'Ente passerebbe a 40,81 unità equivalenti, comunque, inferiore al valore consentito dal suddetto rapporto, come riportato nelle seguenti tabelle.

Calcolo Dipendenti al 31/10/2023			
Tipologia	N. effett.	h/sett	N. equiv.
Dipendenti Full-time	34	36	34,00
Dipendenti part-time 21,36 h	9	21,36	5,34
Dipendenti part-time 24 h	2	24	1,33
<b>Totale</b>	<b>45</b>	<b>27,12</b>	<b>40,67</b>

Calcolo Dipendenti al 31/12/2024			
Tipologia	N. effett.	h/sett	N. equiv.
Dipendenti Full-time	34	36	34,00
Dipendenti Full-time cessati dal 01/11/2023	5	36	5,00
Dipendenti Full-time da assumere nel 2024	2	36	2,00
Dipendenti Full-time al 31-12-2024	31	36	31,00
Dipendenti part-time 18 h	2	18	1,00
Dipendenti part-time 21,36 h	9	21,36	5,34
Dipendenti part-time 24 h	4	24	2,67
Dipendenti part-time 29 h	1	29	0,81
<b>Totale</b>	<b>47</b>	<b>25,67</b>	<b>40,81</b>

La tabella di seguito riportata, infine, consente di verificare la riduzione della spesa del personale a tempo determinato al 50% della spesa media sostenuta a tale titolo nell'ultimo triennio antecedente l'anno cui l'ipotesi si riferisce prevista dal richiamato art. 259.

Verifica riduzione della spesa del personale a tempo determinato							
Voce	2019	2020	2021	Media triennio	Spesa max	2024-2026	% riduzione
Spesa del personale	150.832,27	53.369,68	53.369,68	85.857,21	42.928,60	100.113,83	0,00%

A tale riguardo, si ribadisce che l'art. 31-bis, commi 1 e 4, D.L. n. 152/2021, sulle assunzioni a tempo determinato volte a consentire l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR, ha previsto espressamente una deroga ai vincoli di cui all'articolo 9, comma 28, del D. L. 78/2010 e all'articolo 259, comma 6, del TUEL.

Precisamente, il comma 1 del citato articolo stabilisce che:

“1. Al solo fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), i comuni che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai predetti progetti possono, in deroga all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, (...), e all'articolo 259, comma 6, del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, (...), assumere con contratto a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa al presente decreto.

Le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

La spesa di personale derivante dall'applicazione del presente comma, anche nel caso di applicazione del regime di "scavalco condiviso" (...), non rileva ai fini

- dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, (...),
- e dell'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296,
- nonché dell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75,

nel limite della spesa aggiuntiva individuata in applicazione del presente comma”.

Rispetto alle deroghe ai vincoli finanziari, il comma appena citato introduce un duplice vantaggio: da un lato individuando un budget assunzionale a tempo determinato aggiuntivo, e dall'altro neutralizzando la spesa di queste nuove assunzioni a tempo determinato rispetto alla ordinaria capacità assunzionale a tempo indeterminato.

In particolare, si stabilisce che:

- a) le richiamate assunzioni possono essere effettuate in deroga all'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 (spesa sostenuta per i contratti di lavoro flessibile nell'anno 2009), e all'articolo 259, comma 6, del D.Lgs. n. 267/2000 (per i soli Comuni in dissesto: spesa media per lavoro flessibile del triennio precedente l'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato);
- b) la spesa di personale derivante dalle predette assunzioni a termine non rileva ai fini della determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, e di conseguenza non va a comprimere la capacità assunzionale a tempo indeterminato;
- c) la spesa di personale a tempo determinato per le finalità del PNRR non è considerata nella verifica del rispetto del limite dell'ammontare del salario accessorio previsto dall'art. 23, comma 2, del d. lgs. 75/2017 secondo cui “a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.”;

d) infine, le spese in questione non rilevano ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006 (media del triennio 2011-2013).

Con riferimento agli aggregati "spesa di personale" di cui alle lettere b) e d), la norma specifica inoltre che le deroghe richiamate operano anche nel caso di applicazione del regime di "scavalco condiviso" previsto dalle vigenti disposizioni i contrattuali (articolo 14 CCNL 22/1/2004).

Le assunzioni straordinarie consentite dalla norma in esame possono essere effettuate nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nell'ultimo bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella Tabella 1 annessa al decreto, che si riporta di seguito.

Tabella 1 di cui all'articolo 31-bis, comma 1, del d. lgs.

Fascia demografica	Percentuale
1.500.000 abitanti e oltre	0,25
250.000-1.499.999 abitanti	0,3
60.000-249.999 abitanti	0,5
10.000-59.999 abitanti	1
5.000-9.999 abitanti	1,6
3.000-4.999 abitanti	1,8
2.000-2.999 abitanti	2,4
1.000-1.999 abitanti	2,9
Meno di 1.000 abitanti	3,5

Applicando la percentuale pari a 1,6, indicata nella Tabella 1 sopra riportata in corrispondenza della fascia demografica di appartenenza dell'Ente, al valore di € 6.261.786,41, dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nell'ultimo bilancio di previsione, desumibile dal prospetto sul calcolo della capacità assunzionale riportato in calce, si ottiene il limite di spesa aggiuntiva per le assunzioni straordinarie consentite dalla norma in esame che è pari ad € 100.188,58. Tale cifra è superiore alla spesa necessaria per le assunzioni di personale a tempo determinato per le finalità del PNRR, come è possibile riscontrare nella tabella sottostante.

Verifica limite tabella 1 art. 31-bis, c. 1, d. l. 152/2021	
Descrizione	Valori
Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.	6.261.786,41
Tabella 1 (Articolo 31-bis, comma 1)	1,60%
Limite spesa personale PNRR	100.188,58
spesa del personale a tempo determinato	100.113,83
Margine di spesa disponibile	74,75

Il personale in questione può essere reclutato anche con le modalità definite dall'art. 3-bis del D.L. n. 80/2021, mediante selezioni uniche effettuate tra più enti locali convenzionati per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli degli stessi.

Infine, sempre sotto il profilo del regime derogatorio, il comma 4 chiarisce che le predette assunzioni possono avvenire anche in deroga al divieto di assumere personale a qualsiasi titolo in caso di mancato rispetto del termine per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, disposto dall'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016.

Il comma 3 del citato articolo precisa, inoltre, che le assunzioni straordinarie a tempo determinato sono consentite anche ai Comuni in condizione di deficitarietà strutturale, riequilibrio finanziario pluriennale e dissesto, previa verifica della COSFEL (Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti locali), che è tenuta ad esprimersi entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta di autorizzazione.

## Comune di Petrosino TP CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE

Anno 2024

Anno ultimo rendiconto approvato	2021
Numero abitanti	7.907
Ente facente parte di unione di comuni	No

Spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP (impegnato a competenza)

Macroaggregato	Anno 2021
1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	1.628.266,45
1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	0,00
1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente	0,00
1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
altre spese	0,00
<b>Totale spesa</b>	<b>1.628.266,45</b>

Entrate correnti (accertamenti di competenza)

Titolo	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	5.208.589,69	2.808.242,46	4.507.147,35
2 - Trasferimenti correnti	1.684.674,08	2.727.369,04	2.225.361,77
3 - Entrate extratributarie	1.768.745,14	707.517,92	525.951,96
altre entrate	0,00	0,00	0,00
<b>Totale entrate</b>	<b>8.662.008,91</b>	<b>6.243.129,42</b>	<b>7.258.461,08</b>
<b>Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni</b>			<b>7.387.866,47</b>
<b>F.C.D.E.</b>			<b>1.126.080,06</b>
<b>Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.</b>			<b>6.261.786,41</b>

Rapporto spesa/entrate	Soglia	Soglia di rientro	Incremento massimo
26,00 %	26,90 %	30,90 %	0,90 %
<b>Soglia rispettata</b>	<b>SI</b>	<b>SI</b>	

Incremento massimo spesa	56.154,09	Possibile utilizzo 38.000 pe assunzione di un'unità per l'unione dei comuni
Totale spesa con incremento massimo	1.684.420,54	<b>NO</b>

Spesa del personale anno 2018	2.367.217,91
Resti assunzionali	0,00

Anno	% massima	Spesa permessa
2020	17,00	2.769.644,95

2021	21,00	2.864.333,67
2022	24,00	2.935.350,21
2023	25,00	2.959.022,39
2024	26,00	2.982.694,57