

**Comune di Medolla  
Provincia di Modena**

---

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E  
ORGANIZZAZIONE  
2023-2025**

*(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)*

## **PREMESSA**

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

## **RIFERIMENTI NORMATIVI**

L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione

dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 13 del 28/2/2023, e successivo aggiornamento approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 17 del 23/3/2023, ed il bilancio di previsione finanziario 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 13 del 28/2/2023;

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, il P.I.A.O integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

# 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

## SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di **MEDOLLA**

Indirizzo: **Piazza della Repubblica n. 1**

Codice fiscale/Partita IVA: **00263640361**

Sindaco: **ALBERTO CALCIOLARI**

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: **15 a tempo indeterminato + 1 art. 110 d.lgs. 267/2000 + 1 art. 90 d.lgs. 267/2000**

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: **6489**

Telefono: **0535-53811**

Sito internet: **www.comune.medolla.mo.it**

E-mail: **ufficio.segreteria@comune.medolla.mo.it**

PEC: **comunemedolla@cert.comune.medolla.mo.it**

### 1.1 Analisi del contesto esterno

*Per l'analisi del contesto esterno si rinvia a quanto indicato nella Sezione Strategica (Ses – Condizioni esterne) del DUP 2023-2025, visionabile al seguente link:*

[https://trasparenza.unioneareanord.mo.it/medolla/?page\\_id=753&voceamt=102](https://trasparenza.unioneareanord.mo.it/medolla/?page_id=753&voceamt=102)

### 1.2 Analisi del contesto interno

*Per l'analisi del contesto interno si rinvia a quanto indicato nella Sezione Strategica (Ses – Condizioni interne) del DUP 2023-2025, visionabile al seguente link:*

[https://trasparenza.unioneareanord.mo.it/medolla/?page\\_id=753&voceamt=102](https://trasparenza.unioneareanord.mo.it/medolla/?page_id=753&voceamt=102)

## 2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 Valore pubblico

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda a quanto contenuto nel Documento Unico di Programmazione 2023-2025, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 13 del 28/2/2023, successivamente aggiornato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 17 del 23/3/2023, che qui si ritiene integralmente riportata.

## **2.2. Performance**

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

## **2.3 Rischi corruttivi e trasparenza**

Ai sensi dell'articolo 6, comma 2, del D.M. n. 132/2022, stante l'attesta l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, come stabilito dal paragrafo 10.1.2 del PNA2022, si conferma la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 27 del 29/4/2022, visionabile al seguente link:

[https://trasparenza.unioneareanord.mo.it/medolla/?page\\_id=753&voceamt=900006](https://trasparenza.unioneareanord.mo.it/medolla/?page_id=753&voceamt=900006)

# **3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

## **3.1 Struttura organizzativa**

La struttura organizzativa dell'Ente, come da ultimo definita con deliberazione di Giunta Comunale n. 48 del 1/8/2020, è la seguente:

### **AREA AFFARI GENERALI:**

- ✓ *Servizio Segreteria e Supporto All'Amministrazione, Protocollo, Archivio corrente e Contratti*
- ✓ *Servizi Demografici e Polizia Mortuaria (comprendente i servizi anagrafe, stato civile, leva, elettorale, statistica, Polizia Mortuaria)*

### **AREA PROMOZIONE DEL TERRITORIO, CULTURA E TEMPO LIBERO:**

- ✓ *Servizio Commercio e Attività Produttive*
- ✓ *Servizio Sport, Associazionismo, Volontariato e Anagrafe canina*
- ✓ *Servizio Cultura*
- ✓ *Servizio Biblioteca e Archivio Storico*
- ✓ *Servizio Comunicazione, Europa, Relazioni Internazionali ed Intercomunali*

### **AREA LAVORI PUBBLICI, PATRIMONIO, MANUTENZIONE, PROTEZIONE CIVILE, AMBIENTE:**

- ✓ *Servizio Lavori Pubblici*

- ✓ Servizio Ambiente, Manutenzione (compreso coordinamento operai) e Protezione civile
- ✓ Servizio Patrimonio

#### **AREA EDILIZIA PRIVATA, URBANISTICA E MUDE:**

- ✓ Servizio Urbanistica ed Edilizia Privata

### **3.2 Organizzazione del lavoro agile**

Il Comune di Medolla ha approvato la disciplina in materia di lavoro agile relativamente al triennio 2021-2023 con deliberazione di Giunta Comunale n. 10 in data 30/3/2021, il cui documento è visionabile al seguente link:

[https://trasparenza.unioneareanord.mo.it/medolla/?page\\_id=753&voceamt=102](https://trasparenza.unioneareanord.mo.it/medolla/?page_id=753&voceamt=102)

### **3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale**

Per il dettaglio rispetto alla normativa in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni, si rimanda **all'Allegato 1** al presente Piano, contenente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale come allegato al Documento Unico di programmazione 2023-2025, su cui è stato acquisito il parere del verbale del Revisore ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della Legge n. 448/2001

## **4. MONITORAGGIO**

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base Triennale dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

**Allegato 1):**

**Piano triennale fabbisogni di personale 2023-2025 con allegato parere del Revisore verbale n. 2 del 13/1/2023**



Comune di Medolla (Mo)

## PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025 DEL COMUNE DI MEDOLLA

### PARTE PRIMA – QUADRO NORMATIVO

#### **PREMESSA**

La normativa vigente ed in particolare il principio contabile applicato alla programmazione finanziaria *armonizzata* degli enti locali, di cui all'allegato n.4/1 del D. Lgs. 118/2011, prevede che nel DUP siano inseriti tutti gli ulteriori strumenti di programmazione relativi all'attività istituzionale dell'Ente, tra cui, nell'ambito della Sezione Operativa, il Piano triennale dei fabbisogni di personale (di seguito PTFP).

Il PTFP è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica. 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.

L'adozione del PTFP trova riferimento in un complesso quadro normativo che nel tempo ha apportato significative modifiche alla disciplina riguardante l'organizzazione degli uffici e della programmazione del personale, introducendo una disciplina vincolistica in materia di spese di personale negli enti locali e di capacità assunzionale, diretta al contenimento delle stesse, che di seguito si riporta sinteticamente:

- l'art.91 del D.Lgs.267/2000 stabilisce che i comuni sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale al fine di programmare la riduzione delle spese di personale;
- l'art.19, comma 8, della legge n.448/2001 (legge finanziaria 2002) stabilisce che, a decorrere dall'anno 2002, gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio della riduzione complessiva della spesa, di cui all'art.39 della legge 449/97 e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 1, comma 762, della L. n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), prevede che dal 2016 tutte le norme finalizzate al contenimento della spesa di personale, che fanno riferimento al patto di stabilità interno, si intendono riferite ai nuovi obiettivi di finanza pubblica del "pareggio di bilancio";
- l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il *Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale*, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà

assunzionali previste dalla legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

- il Decreto 8.05.2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, definisce le *“linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”* volte ad orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, secondo le previsioni degli artt. 6 e 6-ter del D.Lgs. 165/2001, come novellati dall'art.4 del D.Lgs. 75/2017;

La possibilità dell'Ente di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, costituente attuazione del PTFP, è a sua volta subordinata ad un ricco quadro normativo vincolistico, che di seguito si riporta sinteticamente:

- a) rispetto della riduzione progressiva delle spese di personale (art. 1, commi 557 e ss. Legge 296/2006);
- b) approvazione del programma annuale e triennale del fabbisogno di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, comma 4-bis, D.Lgs. 165/2001 ed art.91 D. Lgs. 267/2000);
- c) verifica dell'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, commi 1 e 2, D.Lgs. 165/2001);
- d) rideterminazione della dotazione organica nel triennio precedente (art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001);
- e) approvazione del piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.Lgs. 198/2006 e art. 6, comma 6, D.Lgs. 165/2001);
- f) adozione del Piano della Performance (art. 10, comma 5, del D.Lgs. 150/2009);
- g) rispetto dei vincoli del pareggio di bilancio nell'anno precedente (combinato disposto dell'art.9 della Legge 243/2012 ed art. 1, comma 707 e ss. Legge 208/2015);
- h) trasmissione, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato dell'attestazione del rispetto dell'obiettivo di saldo entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento (art. 1 comma 470 Legge 232/2016);
- i) rispetto degli obblighi previsti dagli art. 27 del DL 66/2014, in materia di certificazione del credito;
- j) rispetto dei termini previsti dall'art.9 comma 1-quinquies DL 113/2016 (divieto di assunzione fino alla mancata approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché fino all'invio nei termini di legge dalla loro approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche)

In questo quadro di vincoli di spesa e di limitazioni alle assunzioni, la valorizzazione del patrimonio di professionalità e competenze, espresso dai dipendenti comunali è senz'altro lo strumento principale e irrinunciabile per l'Ente per il raggiungimento delle proprie finalità.

L'attuazione di una politica di gestione del personale direttamente funzionale alla imprescindibile salvaguardia del corretto svolgimento delle funzioni istituzionali e dei correlati livelli di prestazione dei servizi alla cittadinanza costituisce obiettivo strategico dell'Ente fin dall'inizio del mandato amministrativo, pur trovandosi ad operare in un contesto di crescente incertezza e di continuo cambiamento del quadro normativo.

In fase di programmazione del fabbisogno di personale si concretizza pertanto la necessità di coniugare l'obbligo, previsto dalla norma, di contenimento della spesa di personale, con la disponibilità di una dotazione di risorse e competenze in grado di svolgere le attività e le funzioni istituzionali e di perseguire i progetti e programmi prioritari, mediante i seguenti strumenti e presupposti di macro-organizzazione.

## **FACOLTA' ASSUNZIONALE**

Il Decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" (pubblicato in Gazzetta ufficiale del 27.04.2020), attuativo dell'art.33, comma 2 del DL 34/2019 (così detto *Decreto Crescita*) disciplina un nuovo metodo di calcolo degli spazi assunzionali per i Comuni.

Il decreto ministeriale delinea pertanto un solco normativo tra la previgente disciplina, nata nel 2010, e la nuova a valere dall'entrata in vigore dello stesso, come di seguito riportato.

### **2.1 DISPOSIZIONI NORMATIVE IN MATERIA DI CAPACITA' ASSUNZIONALE VIGENTI ANTE DM 17.03.2020**

#### **Capacità assunzionale ante DM 17.03.2020**

A valere dal 2010 per effetto del DL 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla Legge 122/2010 è stato introdotto un regime assunzionale vincolato che prevede, nello specifico, che gli Enti Locali, subordinatamente alla verifica del rispetto dei parametri di virtuosità, possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una percentuale predefinita della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente. Tale percentuale, fissata inizialmente al 20% della spesa per cessazioni dell'anno recedente, è stata oggetto di revisioni ad opera di diversi interventi normativi.

Si riporta di seguito l'evoluzione normativa in materia di capacità assunzionale e limiti al turnover.

Anno	% DI SPESA CORRISPONDENTE A CESSAZIONI ANNO PRECEDENTE	NORMATIVA DI RIFERIMENTO
2011	20% spesa cessazioni anno 2010	DL 78/2010
2012	20% spesa cessazioni anno 2011	DL 78/2010
2013	40% spesa cessazioni anno 2012	DL 78/2010
2014	60% spesa cessazioni anno 2013	art.3, comma 5 DL 90/2014
2015	60% spesa cessazioni anno 2014	art.3, comma 5 DL 90/2014 La legge n.90/2015 (legge di stabilità 2015) ha previsto che per gli anni 2015-2016 gli enti locali destinino le risorse per le assunzioni a tempo indeterminato, nelle percentuali stabilite dalla normativa vigente, al riassorbimento del personale provinciale, in seguito al processo di ricollocazione del personale provinciale in seguito al riordino delle funzioni di tali enti, determinando il blocco delle assunzioni negli enti locali.
2016	25% spesa cessazioni anno 2015 di personale di qualifica non dirigenziale	art. 1, comma 228, L 208/2015 (legge stabilità 2016) La legge n.90/2015 (legge di stabilità 2015) ha previsto che per gli anni 2015-2016 gli enti locali destinino le risorse per le assunzioni a tempo indeterminato, nelle percentuali stabilite dalla normativa vigente, al riassorbimento del personale provinciale, in seguito al processo di ricollocazione del personale provinciale in seguito al riordino delle funzioni di tali enti; con nota prot.37870 del 18.07.2016 il D.F.P. prevede per gli enti locali di cui alla Regione Emilia-Romagna, il ripristino delle ordinarie facoltà di assunzione di personale previste dalla normativa vigente, riferite alle annualità 2015 e 2016 ed alle annualità anteriori al 2015, stante l'assenza o l'esiguo numero di personale in sovrannumero degli enti di area vasta di tale ambito territoriale.

2017	25% spesa cessazioni anno 2016 di personale di qualifica non dirigenziale	La percentuale di turn-over è innalzata dal 25% al 75% qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (art. 1, comma 228, L 208/2015 (legge di stabilità 2016, come modificato dal DL 50/2017)
2018	25% spesa cessazioni anno 2017 di personale di qualifica non dirigenziale	La percentuale di turn-over è innalzata dal 25% al 75% qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (art. 1, comma 228, L 208/2015, come modificato dal DL 50/2017) Un ulteriore innalzamento della percentuale al 90% opera dal 2018 nel caso in cui ricorrano le condizioni di cui all'art.1, comma 479 let. D) delle legge 232/2016, come modificato dal DL 50/2017)
2019	100% delle cessazioni 2018 + resti di capacità assunzionale triennio precedente 2019, ovvero 2016-2018	Art. 3, comma 5, DL 90/2014
2020	100% delle cessazioni 2019 + resti di capacità assunzionale triennio precedente 2020, ovvero 2017-2019	Art. 3, comma 5, DL 90/2014
2021	100% delle cessazioni 2020 + resti di capacità assunzionale triennio precedente 2021, ovvero 2018-2020	Art. 3, comma 5, DL 90/2014

L'art.3, comma 5 del D.L. 90/2014, come modificato dall'art.4, comma 3 del DL 78/2015, prevedeva che a decorrere dall'anno 2014 è consentito il **cumulo delle risorse** destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile ed altresì l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente.

La magistratura contabile già dal 2015 (rif. C.C. Sez. Autonomie n.26/2015 e successive pronunce Sezioni regionali), afferma che gli enti locali possono assumere a tempo indeterminato utilizzando la capacità assunzionale del 2014 derivante dalle cessazioni del triennio precedente 2011-2013 in deroga alle procedure di riassorbimento del personale provinciale di cui all'art.1 comma 424 della legge 190/2014; con successiva pronuncia n.28/2015 la C.C. Sez. Autonomie ha previsto che il riferimento al "triennio precedente" sia da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti a ritroso, rispetto all'anno in cui si intenda effettuare le assunzioni. La pronuncia introduce la regola del budget annuale "cumulato" con i "resti" derivanti dal triennio precedente: per gli enti non sottoposti al patto di stabilità interno, la magistratura contabile ha nel tempo affermato e consolidato il principio secondo il quale nel novero delle cessazioni intervenute nell'anno precedente, debbano includersi "tutte le vacanze complessivamente verificatesi dall'entrata in vigore della norma limitatrice, non ancora coperte alla data di riferimento" (cfr. Sez. Riunite in Sede di Controllo 52/2010); tale orientamento è stato nel tempo esteso anche agli enti soggetti al patto di stabilità; ne deriva pertanto che nell'interpretazione fornita dalla Sezioni Riunite e confermata nel tempo dalle varie pronunce susseguitesesi da parte delle varie sezioni regionali, nel calcolo delle cessazioni intervenute nell'anno precedente possono essere considerate anche quelle "intervenute successivamente all'entrata in vigore della norma, anche in precedenti esercizi, rifluenti nell'anno precedente a quello nel quale si intende effettuare l'assunzione".

Nell'anno 2019 il suddetto quadro normativo in materia vincoli e calcolo delle capacità assunzionali è stato oggetto di significative modifiche recate dal D.L. 4/2019 (c.d. decreto quota cento) convertito in Legge n.26 del 28.03.2019; ovvero:

- a) **revisione disciplina dei resti di capacità assunzionale**: l'art. 14-bis comma 1, let.a), che modifica l'art.3, comma 5 del DL 90/2014, prevedendo la possibilità di cumulo di risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni (in luogo di un periodo precedentemente previsto in misura di tre anni).
- b) **possibile programmazione turnover medesimo anno di avvenuta cessazione**: l'art. 14-bis comma 1, let.b), che integra l'art.3 del DL 90/2014, prevedendo il comma 5-sexies, ove previsto che <<per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono turn-over>>

Alla luce di quanto sopra i limiti alla capacità assunzionale, a valere dall'anno 2019, sono stati così rideterminati:

Anno	% DI SPESA CORRISPONDENTE A CESSAZIONI ANNO PRECEDENTE	NORMATIVA DI RIFERIMENTO
2019	100% delle cessazioni avvenute nel 2018 e delle cessazioni programmate nella medesima annualità + resti di capacità assunzionale quinquennio precedente 2019, ovvero 2014-2018	Art. 3, comma 5, DL 90/2014 come modificato da art. 14-bis D.L. 4/2019 conv. in Legge 26/2019: introduce nel computo delle facoltà di assunzione di ogni anno, per il triennio 2019-2021, anche le cessazioni programmate nella medesima annualità e la possibilità di utilizzo dei resti di facoltà ass.li dei 5 (anziché dei soli 3) anni precedenti, fermo restando che le cessazioni computabili sono solo quelle che producono il relativo turn-over (escluse ad es. le cessazioni per mobilità).
2020	100% delle cessazioni avvenute nel 2019 e delle cessazioni programmate nella medesima annualità + resti di capacità assunzionale quinquennio precedente 2020, ovvero 2015-2019	Art. 3, comma 5, DL 90/2014 come modificato da art. 14-bis D.L. 4/2019 conv. in Legge 26/2019: introduce nel computo delle facoltà di assunzione di ogni anno, per il triennio 2019-2021, anche le cessazioni programmate nella medesima annualità e la possibilità di utilizzo dei resti di facoltà ass.li dei 5 (anziché dei soli 3) anni precedenti, fermo restando che le cessazioni computabili sono solo quelle che producono il relativo turn-over.
2021	100% delle cessazioni avvenute nel 2020 e delle cessazioni programmate nella medesima annualità + resti di capacità assunzionale quinquennio precedente 2021, ovvero 2016-2020	Art. 3, comma 5, DL 90/2014 come modificato da art. 14-bis D.L. 4/2019 conv. in Legge 26/2019: introduce nel computo delle facoltà di assunzione di ogni anno, per il triennio 2019-2021, anche le cessazioni programmate nella medesima annualità e la possibilità di utilizzo dei resti di facoltà ass.li dei 5 (anziché dei soli 3) anni precedenti, fermo restando che le cessazioni computabili sono solo quelle che producono il relativo turn-over.

### **Mobilità ante DM 17.03.2020**

Nel novero delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nell'anno precedente non sono ricomprese quelle derivanti da trasferimenti per **mobilità**, ai sensi dell'art.30 del D.lgs.165/2001, in ragione del principio di neutralità finanziaria della mobilità stessa, affermato dai consolidati orientamenti della magistratura contabile. Infatti per consolidato indirizzo interpretativo della Corte dei Conti, le acquisizioni/cessioni di personale realizzate tramite l'istituto della mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. 165/2001, tra enti sottoposti a vincoli assunzionali (ai sensi dell'art. 1, comma 47, della Legge 311/2004), non incidono sul budget assunzionale a disposizione degli enti, in quanto le relative cessazioni non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni (cfr. per tutte Sezione Lombardia deliberazioni n.85/2015/PAR, n. 539/2013/PAR, n. 90/2013/PAR, n. 304/2012/PAR, n. 69/2012/PAR, n. 51/2012/PAR, Sezione Campania deliberazione n. 11/2014/PAR, deliberazione Sezioni Riunite n. 59/CONTR/2010). Tale orientamento risulta, inoltre, confermato a livello normativo con particolare riferimento all'art. 1, comma 47, della Legge 311/2004,

ove previsto che <<In vigenza di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente>>.

In tale contesto si richiama inoltre la disciplina della **mobilità compensativa** (c.d. interscambio) l'art. 7 del D.p.c.m. n. 325 del 5.8.1988 che prevede che <<è consentita in ogni momento ... la mobilità dei singoli dipendenti presso la stessa od altre amministrazioni, anche di diverso comparto, nei casi di domanda congiunta di compensazione con altri dipendenti di corrispondente profilo professionale, previo nulla osta dell'amministrazione di appartenenza e di quella di destinazione>>; la suddetta disciplina risulta coerente con le vigenti disposizioni normative in materia di mobilità; il Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato con nota prot. n. 0053596 del 20.6.2010 ha inoltre precisato, tra l'altro, che l'attivazione della mobilità volontaria per compensazione, attraverso lo "scambio" tra enti di due dipendenti, è compatibile con la vigente normativa; la stessa magistratura contabile (tra le altre Corti dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per il Veneto, con delibera n. 227/2010), ha precisato che gli adempimenti di cui all'art. 30 del D.Lgs. 165/2001, relativi alla mobilità per il passaggio diretto di personale tra amministrazioni, devono essere espletati qualora non si intenda procedere alla mobilità compensativa, confermando la compatibilità della mobilità compensativa (interscambio) rispetto alle vigenti normative.

In particolare, per i Comuni appartenenti a Unioni, si segnala quanto dispone l'art. 22 comma 5-ter del DL 24.04.2017 n° 50 convertito in Legge 21.06.2017 n. 96 *"Al fine di consentire un utilizzo più razionale e una maggiore flessibilità nella gestione delle risorse umane da parte degli enti locali coinvolti in processi associativi, le disposizioni di cui all'articolo 30, comma 1, secondo periodo, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non si applicano al **passaggio di personale tra l'unione e i comuni ad essa aderenti, nonché tra i comuni medesimi** anche quando il passaggio avviene in assenza di contestuale trasferimento di funzioni o servizi."*

Si ricorda da ultimo l'art.3, comma 8 della legge n.56 del 19.06.2019 (c.d. legge concretezza), che recita <<(..) al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, **fino al 31.12.2024**, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti **assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001**>>.

Si ricorda che in merito alla fattispecie relativa alla trasformazione di rapporti di lavoro da **part-time** a tempo pieno, la magistratura contabile (per tutte deliberazione n. 51/2012 della Corte dei Conti della Lombardia), distingue tra due distinte situazioni:

- nel caso di personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale la trasformazione può avvenire nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni ed è considerata nuova assunzione;
- nel caso di personale originariamente assunto a tempo pieno, che successivamente ha chiesto la riduzione d'orario, la trasformazione che riepande il rapporto a tempo pieno non è assimilabile a nuova assunzione.

Con riferimento agli obblighi assunzionali delle categorie protette di cui alla Legge n. 68/99 si prevede che l'Ente sia tenuto alla copertura della quota d'obbligo, relativamente ai soggetti disabili, di cui alla legge in parola, in deroga ai vigenti limiti assunzionali, come previsto dall'art. 7, comma 6, del D.L. n. 101/2013, convertito in L. n. 125/2013; tali assunzioni non rientrano pertanto tra le quote assunzionali, né nel calcolo del contenimento della spesa di personale.

Resta ferma la possibilità per le Unioni di avvalersi dell'istituto della compensazione (come da ultimo sancito con accordo Governo, regioni ed Enti Locali del 20.12.2017).

**Comuni aderenti ad Unioni e cessione di capacità assunzionale ante DM 17.03.2020**

Per i Comuni aderenti ad Unionidi Comuni trovano applicazione le disposizioni di cui all'art.32, comma 5 del D.Lgs. 267/2000 (modificato dall'art.22 comma 5-bis del DL 50/2017, comma inserito in sede di conversione in Legge 96/2017), ove si prevede la **possibile cessione in Unione della relativa capacità assunzionale, da parte dei comuni aderenti alla stessa.**

### **Calcolo capacità assunzionale ante DM 17.03.2020**

Per quanto concerne gli elementi di calcolo della capacità assunzionale, valgono i seguenti criteri di calcolo:

- la quantificazione della capacità assunzionale va determinata tenendo conto delle cessazioni nell'anno precedente e sommando gli eventuali resti assunzionali;
- i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti ratione temporis dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il periodo successivo alla maturazione (da ultimo quinquennio);
- il costo dei cessati è su base annua a prescindere dalla data di cessazione
- il costo da conteggiare coincide con il costo di accesso al posto (non rileva pertanto la posizione economica in godimento del dipendente cessato)
- il costo assunto quale riferimento costituisce valore convenzione e pertanto viene rappresentato dal dato di stipendio tabellare (escluse indennità e voci accessorie), aggiornato al ccnl 2016-2018 del 21.05.2018, con riferimento alle assunzioni programmate dal 2018;
- le mobilità verso altri enti sottoposti a regime assunzionale vincolato non rientrano tra le cessazioni.

## **2.2 DISPOSIZIONI NORMATIVE IN MATERIA DI FACOLTA' ASSUNZIONALE VIGENTI POST DM 17.03.2020 A DECORRERE DAL 20.04.2020**

### **QUADRO NORMATIVO**

Il nuovo quadro normativo di riferimento in materia di facoltà assunzionali nei Comuni è riconducibile ai seguenti interventi:

1) **l'art. 33 del DL 34/2019** (c.d. decreto crescita), come modificato dall'art.1 comma 853 della legge n.160/2019 (legge di bilancio 2020) prevede *"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"*.

2) il **DM 17.03. 2020** della Presidenza del Consiglio dei Ministri -Dipartimento della Funzione Pubblica, recante *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"* (pubblicato in Gazzetta ufficiale del 27.04.2020) con il quale viene data attuazione alla suddetta norma.

Il DM a decorrere dal 20.04.2020, disciplina i seguenti ambiti:

- specificazione degli 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;
- individuazione dei valori-soglia per fascia demografica del suddetto rapporto, distinguendo tra valore-soglia più basso (Tab.1) e valore-soglia più alto (Tab.3).

3) la **circolare esplicativa** del 13.05.2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, pubblicata in Gazzetta Ufficiale in data 11.09.2020 con cui il Ministero per la p.a., di concerto con il Ministero dell'economia e delle Finanze e il Ministero dell'Interno, che tra le altre, chiarisce:

- con riferimento al solo anno 2020 sono fatte salve le procedure assunzionali avviate prima del 20 aprile 2020, a patto che, siano state effettuate le comunicazioni obbligatorie ai sensi dell'art. 34 bis del d.lgs. 165/2001 e siano state operate le relative prenotazioni nelle scritture contabili (principio contabile 5.1 di cui al par. 1 dell'allegato 4.2 del d.lgs. 118/2011);

- la maggior spesa di personale rispetto ai valori soglia, definiti dal D.M. 17.03.2020, derivante dalle procedure assunzionali avviate prima del 20.04.2020, è consentita solo per l'anno 2020. A decorrere dal 2021, i Comuni che sulla base dei dati 2020 si collocano, anche a seguito della maggiore spesa, fra le due soglie minime e massime individuate dal predetto decreto attuativo, assumono, come parametro soglia a cui fare riferimento nell'anno successivo, il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti registrato nel 2020 calcolato senza tener conto della predetta maggiore spesa del 2020.

- le entrate correnti da considerare ai fini del calcolo delle capacità assunzionali sono quelle riportate negli aggregati BDAP accertamenti relativi ai Titoli I, II e III: 01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti;

4) la **magistratura contabile** interviene con diverse pronunce in merito ad alcune risposte a quesiti e richieste di chiarimento da parte degli enti; ovvero, tra le altre:

- deliberazione 55/2020 della Corte dei Conti Sezione Regionale Emilia-Romagna, ove chiarito che per "*ultimo rendiconto della gestione approvato*" debba intendersi il primo rendiconto utile approvato in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale per l'esercizio 2020. Pertanto, con riferimento alle assunzioni 2020, ove l'Ente abbia approvato il rendiconto 2019, quest'ultimo rappresenta il documento contabile cui attingere il dato del rapporto fra entrate correnti e spesa del personale;

- la medesima deliberazione 55/2020, rispondendo ad un comune in merito alle risultanze della verifica del nuovo rapporto finanziario, richiama l'attenzione alle tre categorie in cui posso trovarsi i Comuni, stabilendo "*i Comuni che si collocano al di sotto del valore-soglia medio possono incrementare nel tempo le assunzioni mantenendosi comunque entro il limite del valore soglia medio; i Comuni che presentano un rapporto entrate correnti/spesa di personale sbilanciato a sfavore delle prime - superando il valore soglia superiore (cd. valore soglia di rientro della maggiore spesa) - devono mettere in atto misure di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nel 2025 del valore soglia superiore; i Comuni mediani come quello istante, che presentano un rapporto entrate correnti/spesa di personale compreso fra il valore soglia medio e il valore soglia superiore (o "valore soglia di rientro della maggiore spesa"), secondo la nuova normativa devono mantenere sotto controllo e quindi costante detto rapporto, non potendolo incrementare rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato*";

- delibera 111/2020 Corte dei Conti – Sezione Campania, ove si prevede che il Fondo Crediti di dubbia esigibilità (FCDE) vada rappresentato, come determinato in sede di assestamento di bilancio;

### **ELEMENTI DI CALCOLO DELLA FACOLTA' ASSUNZIONALE - DM 17.03.2020**

Per quanto concerne la determinazione della facoltà assunzionale, secondo il DM 17.03.2020, seguenti criteri di calcolo:

#### **1. rapporto spesa di personale / entrate correnti, dato da:**

**numeratore:** impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa,

per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del D.Lgs. 267/2000, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Di seguito si riporta il prospetto di dettaglio di determinazione del nuovo aggregato di spesa di personale, in correlazione a quello previsto ai sensi dell'art.1, comma 557 della legge 296/2005

<b>Art.1 comma 557 e 557-bis legge 296/2006</b>	<b>Art.2, comma 1 DM 17.03.2020</b>
Retribuzioni lorde, inclusive del trattamento accessorio, per il personale a tempo indeterminato e a tempo determinato	Spesa per il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato
Spese per co.co.co., somministrazione, altre forme di lavoro flessibile, convenzioni, LSU, contratti formazione lavoro	Spesa per co.co.co., spese per somministrazione
Spese per incarichi art. 110 Tuel	Spese per incarichi art. 110 Tuel
Spese sostenute per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (Asp e Unione)	Spese sostenute per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (Asp e Unione)
Oneri riflessi	Oneri riflessi
IRAP	//
Esclusioni: oneri per rinnovi contrattuali, ecc..	//

**denominatore:** entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

La circolare esplicativa del 13.05.2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, pubblicata in Gazzetta Ufficiale in data 11.09.2020 chiarisce che FCDE da prendere a riferimento come base di calcolo per la determinazione delle nuove capacità assunzionali sia quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso.

## **2. valori soglia del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti**

Classe demografica	Valore soglia più basso (tab. 1)	Valore soglia più alto (tab. 3)
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	29,5%	33,5%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,6%	32,6%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,6%	31,6%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,2%	31,2%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	26,9%	30,9%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,0%	31,0%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,6%	31,6%
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	28,8%	32,8%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	25,3%	29,3%

**3. percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, rappresentati nella Tabella 2 (per i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia più basso della Tab. 1):**

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	23%	29%	33%	34%	35%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	23%	29%	33%	34%	35%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	20%	25%	28%	29%	30%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	19%	24%	26%	27%	28%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	17%	21%	24%	25%	26%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	9%	16%	19%	21%	22%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	7%	12%	14%	15%	16%
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	3%	6%	8%	9%	10%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	1.5%	3%	4%	4.5%	5%

I valori percentuali riportati nella Tabella 2 rappresentano un incremento rispetto alla base spese di personale, la cui percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti. Resta fermo il fatto che l'applicazione delle suddetto percentuali di incremento non deve determinare il superamento del valore soglia minimo di cui alla Tab.1.

**POSIZIONAMENTO DEI COMUNI RISPETTO AL DM 17.03.2020**

comuni che si collocano al di sotto del valore-soglia più basso (Tab.1 DM 17.03.2020)	A decorrere dal 20 aprile 2020, possibile incremento della spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel rispetto dei seguenti vincoli: a) potendo applicare i valori limite annuali di incremento delle spesa di personale di cui alla Tab. 2; b) potendo utilizzare i c.d. resti assunzionali degli ultimi 5 anni anche in deroga ai valori limite annuali di incremento delle spesa di personale di cui alla Tab. 2; c) quanto sopra [in base ai punti a) e b)], sempre fermo restando il limite dato dalla spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 ed altresì fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. Nel rispetto dei suddetti presupposti, la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater, della legge 296/2006.
comuni ricompresi fra il valore-soglia più basso (Tab.1 DM 17.03.2020) e valore-soglia più alto (Tab.3 DM 17.03.2020)	Possibile incremento del valore del rapporto nel limite di quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.
comuni che si collocano al di sopra del valore-soglia più alto (Tab.3 DM 17.03.2020)	I Comuni 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%.

	A decorrere dal 2025, applicazione di un turn over pari al 30%, fino al conseguimento del valore soglia di cui alla Tabella 3.
--	--

Ne consegue come la nuova disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, preveda il superamento delle previgenti regole fondate sul turnover (cessazioni anno precedente più resti di capacità assunzionale dell'ultimo quinquennio), basandosi su criteri di sostenibilità finanziaria della spesa di personale (in tal senso si veda il recente pronunciamento della Corte dei Conti Sezione Regionale Emilia-Romagna n. 32/2020)

## **PROCEDURE DI RECLUTAMENTO**

Si riportano di seguito le principali disposizioni normative in materia di reclutamento:

- Art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001, di disciplina delle preventive procedure di mobilità, finalizzate all'assunzione a tempo indeterminato, obbligatorie prima dell'indizione di concorsi pubblici;
- Art. 30 del D.Lgs. 165/2001, di disciplina delle preventive procedure di mobilità, finalizzate all'assunzione a tempo indeterminato, rispetto alle quali le norme, la giurisprudenza e gli interventi della magistratura contabile hanno nel tempo affermato i principi di obbligatorietà, prima dell'indizione di concorsi pubblici (fatta salva la possibile deroga per il triennio 2019-2021, prevista dall'art. 3, comma 8 della legge n.56 del 19.06.2019 richiamata al precedente paragrafo "Mobilità"), nonché di neutralità rispetto all'utilizzo di capacità assunzionali degli enti;
- Art. 35 del D.Lgs. 165/2001 contenente la disciplina delle procedure di reclutamento ordinario a tempo indeterminato, nonché le procedure di reclutamento speciale;
- Art.91, comma 4 del D.Lgs. 267/2000 ove prevista la disciplina generale in materia di efficacia delle graduatorie concorsuali degli enti locali, pari ad un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo (in tal senso anche il predetto art.35, comma 5-ter del D.Lgs. 165/2001);
- Art. 36 del D.Lgs.165/2001, volto a disciplinare il ricorso al lavoro flessibile nelle PP.AA.; in tale ambito si richiama il sopra citato DL 101/2013 e le disposizioni ministeriali (in particolare la circolare del DFP n.5/2013), in materia di utilizzo graduatorie vigenti per assunzioni a tempo determinato attingendo a graduatorie di concorsi pubblici a tempo indeterminato;
- D.P.R. 09.05.1994 n. 487 e s.m.i. in materia di svolgimento di selezioni pubbliche;
- Legge 28.02.1987 n. 56 e D.P.C.M. 27.12.1988 in materia di reclutamento per profili cui si acceda con la sola scuola dell'obbligo;
- D.Lgs. 25.05.2017 n° 75 di modifica di diversi articoli del sopra richiamato D.Lgs. 165/2001 e le Linee guida sulle procedure concorsuali emanate con direttiva n.3 del 24.04.2018 dal Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- D.L. n.148 del 16.10.2017, convertito con modificazioni in Legge n. 172 del 4.12.2017, in materia di riserve nelle selezioni a favore dei titolari di contratti di lavoro flessibile ex art.3-bis del D.L. 95/2012 conv. in Legge 135/2012;
- Artt. 90, 91 e 110 del D.Lgs. 267/2000, regolanti gli incarichi a contratto;

## **MOBILITA'**

L'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, come convertito in legge 58/2019 e s.m.i., prefigura, unitamente al decreto ministeriale del 17 marzo 2020, come più volte ribadito, un nuovo sistema fondato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale e, pertanto, il mutamento del quadro normativo implica dei riflessi assunzionali anche sull'istituto della *mobilità esterna*.

L'ultima parte della circolare esplicativa interministeriale 13.05.2020, in ordine agli effetti della nuova disciplina in materia di mobilità espressamente prevede: "*La definizione delle facoltà assunzionali ancorate alla sostenibilità finanziaria implica una necessaria lettura orientata della norma recata dall'art. 14, comma 7, del DL n. 95/2012 (...). Si tratta di una disposizione che è riconducibile alla*

*regolamentazione delle facoltà assunzionali basata sul turnover, con la conseguenza che la stessa deve ritenersi non operante per i comuni che siano pienamente assoggettati alla vigenza della disciplina fondata sulla sostenibilità finanziaria. Conseguentemente le amministrazioni di altri comparti, nonché province e città metropolitane, che acquisiranno personale in mobilità da comuni assoggettati alla neo introdotta normativa non potranno più considerare l'assunzione neutrale ai fini della finanza pubblica, ma dovranno effettuarla a valere sulle proprie facoltà assunzionali". Quanto precede al fine di assicurare la neutralità della procedura di mobilità a livello di finanza pubblica complessiva. In termini operativi, sarà necessario che – nell'ambito dei procedimenti di mobilità extra compartimentali e nella programmazione triennale del fabbisogno di personale – si dia espressamente conto di tale circostanza. Viceversa, la norma continua a essere operante per gli enti che – secondo le modalità precedentemente indicate – continuano ad applicare transitoriamente la previgente normativa";*

Ne consegue che per i comuni pienamente assoggettati alla vigenza della nuova disciplina, la mobilità diverrebbe esattamente equivalente, in termini assunzionali, a qualsiasi altra forma di reclutamento a tempo indeterminato; pertanto: per i comuni che assumono attraverso l'istituto della mobilità, pertanto, l'assunzione consumerebbe "spazi assunzionali", secondo il nuovo DM esattamente come un reclutamento da concorso; analogamente per i comuni concedenti una mobilità in uscita, in sostanza non vi sarebbero modifiche, tranne il riflesso, all'interno delle nuove regole, che questa scelta, genererebbe una minore spesa conseguente all'uscita per mobilità, quindi una diminuzione della spesa di personale in corso d'anno (in tal senso deliberazione Corte dei Conti Sez. Emilia-Romagna 32/2020, Sez. Lombardia 74/2020; Sez. Toscana 61/2020; Sez. Umbria 110/2020).

Da ultimo, l'istituto della mobilità vede importanti innovazioni per effetto della nuova stesura dell'art.30, comma 1 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dal DL 80/2021, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 e, successivamente, così modificato dall' art. 12, comma 1, lett. b), D.L. 21 ottobre 2021, n. 146, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 dicembre 2021, n. 215. con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, con particolare riferimento al superamento dell'impianto autorizzatori da parte delle Amministrazioni cedenti il contratto di lavoro del dipendente interessato al trasferimento; il testo normativo recita infatti <<1. Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento. E' richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza nel caso in cui si tratti di posizioni dichiarate motivatamente infungibili dall'amministrazione cedente o di personale assunto da meno di tre anni o qualora la mobilità determini una carenza di organico superiore al 20 per cento nella qualifica corrispondente a quella del richiedente. E' fatta salva la possibilità di differire, per motivate esigenze organizzative, il passaggio diretto del dipendente fino ad un massimo di sessanta giorni dalla ricezione dell'istanza di passaggio diretto ad altra amministrazione. Le disposizioni di cui ai periodi secondo e terzo non si applicano al personale delle aziende e degli enti del servizio sanitario nazionale e degli enti locali con un numero di dipendenti a tempo indeterminato non superiore a 100, per i quali è comunque richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza. Al personale della scuola continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti in materia. Le amministrazioni, fissando preventivamente i requisiti e le competenze professionali richieste, pubblicano sul proprio sito istituzionale, per un periodo pari almeno a trenta giorni, un bando in cui sono indicati i posti che intendono ricoprire attraverso passaggio diretto di personale di altre amministrazioni, con indicazione dei requisiti da possedere. In via sperimentale e fino all'introduzione di nuove procedure per la determinazione dei fabbisogni standard di personale delle amministrazioni pubbliche, per il trasferimento tra le sedi centrali di differenti ministeri, agenzie ed enti pubblici non economici nazionali non è richiesto l'assenso dell'amministrazione di appartenenza, la quale dispone il trasferimento entro due mesi dalla richiesta dell'amministrazione di destinazione, fatti salvi i termini per il preavviso e a condizione che l'amministrazione di destinazione abbia una percentuale di posti

*vacanti superiore all'amministrazione di appartenenza. Per agevolare le procedure di mobilità la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica istituisce un portale finalizzato all'incontro tra la domanda e l'offerta di mobilità. 1.1. Per gli enti locali con un numero di dipendenti compreso tra 101 e 250, la percentuale di cui al comma 1 è stabilita al 5 per cento; per gli enti locali con un numero di dipendenti non superiore a 500, la predetta percentuale è fissata al 10 per cento. La percentuale di cui al comma 1 è da considerare all'esito della mobilità e riferita alla dotazione organica dell'ente>>*

Restano confermate le seguenti disposizioni già vigenti e sopra richiamate, in merito a:

1. **mobilità compensativa** (c.d. interscambio): l'art. 7 del D.p.c.m. n. 325 del 5.8.1988 prevede che <<è consentita in ogni momento ... la mobilità dei singoli dipendenti presso la stessa od altre amministrazioni, anche di diverso comparto, nei casi di domanda congiunta di compensazione con altri dipendenti di corrispondente profilo professionale, previo nulla osta dell'amministrazione di appartenenza e di quella di destinazione>>; la suddetta disciplina risulta coerente con le vigenti disposizioni normative in materia di mobilità; il Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato con nota prot. n. 0053596 del 20.6.2010 ha inoltre precisato, tra l'altro, che l'attivazione della mobilità volontaria per compensazione, attraverso lo "scambio" tra enti di due dipendenti, è compatibile con la vigente normativa; la stessa magistratura contabile (tra le altre Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per il Veneto, con delibera n. 227/2010), ha precisato che gli adempimenti di cui all'art. 30 del D.Lgs. 165/2001, relativi alla mobilità per il passaggio diretto di personale tra amministrazioni, devono essere espletati qualora non si intenda procedere alla mobilità compensativa, confermando la compatibilità della mobilità compensativa (interscambio) rispetto alle vigenti normative.

2. **passaggio di personale tra l'unione e i comuni ad essa aderenti, nonché tra i comuni medesimi**: per i Comuni appartenenti a Unioni, si segnala quanto dispone l'art. 22 comma 5-ter del DL 24.04.2017 n° 50 convertito in Legge 21.06.2017 n. 96 *“Al fine di consentire un utilizzo più razionale e una maggiore flessibilità nella gestione delle risorse umane da parte degli enti locali coinvolti in processi associativi, le disposizioni di cui all'articolo 30, comma 1, secondo periodo, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non si applicano al passaggio di personale tra l'unione e i comuni ad essa aderenti, nonché tra i comuni medesimi anche quando il passaggio avviene in assenza di contestuale trasferimento di funzioni o servizi.”*

3. **assunzioni senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità**: Si ricorda da ultimo l'art.3, comma 8 della legge n.56 del 19.06.2019 (c.d. legge concretezza), che recita <<(…) *Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001>>.*

## **GRADUATORIE**

La possibilità degli enti locali di utilizzare, mediante scorrimento graduatorie concorsuali nel tempo ha visto il susseguirsi di diversi interventi normativi, come di seguito sinteticamente riportato:

- nel tempo l'intervento del legislatore, con riferimento alle pubbliche amministrazioni soggette a limitazioni delle assunzioni, ha esteso l'efficacia delle graduatorie approvate successivamente al 30.09.2003, fino al 31.12.2018 (da ultimo art.1, c. 1148, let. a) della legge 205/2017);

a) il DL 90/2014 estende agli enti locali, come norma di principio, la disposizione per le amministrazioni statali contenuta nell'art.4, c.3 del DL 101/2013 convertito in Legge n.125/2013, prevedendo come condizione per poter procedere all'indizione di concorsi pubblici, l'assenza di

vincitori di concorso non ancora chiamati in servizio e l'assenza di idonei collocati nelle proprie graduatorie vigenti ed approvate a partire dall'1.01.2007;

b) la Legge di stabilità 2019, n.145 del 30.12.2018, ha previsto:

- l'art.1, con la disciplina di cui ai commi 360-366, in materia di procedure concorsuali, utilizzo e validità delle graduatorie concorsuali, ha inteso ripristinare gradualmente la durata triennale della validità delle graduatorie di concorsi pubblici di accesso al pubblico impiego; pertanto da ultimo le graduatorie, approvate nell'anno 2018 hanno validità estesa fino al 31.12.2021, mentre a partire dall'1.01.2019, hanno durata triennale;

- il combinato del comma 361 e 365 della suddetta legge, sancisce che le graduatorie delle procedure concorsuali bandite dall'1.01.2019, siano utilizzate esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso (l'art.14-ter, comma 1 del DL 4/2019, convertito con modificazione in legge n.26 del 28.03.2019, in deroga ha previsto la possibilità di dare corso allo scorrimento delle graduatorie nel solo caso di mancata costituzione o avvenuta estinzione del rapporto di lavoro con i candidati dichiarati vincitori).

c) la Legge di stabilità 2020, n.160/2019 di nuovo interviene in materia di validità ed utilizzo di graduatorie concorsuali, prevedendo nello specifico:

- l'art.1 comma 147, rivede i termini di validità delle graduatorie, con particolare riferimento all'arco temporale 2011-2019, mentre il comma 148, abroga le disposizioni della legge di stabilità 2019, nella parte in cui prevedeva l'utilizzo delle graduatorie di concorso per la sola copertura dei posti messi a concorso, mediante assunzione dei vincitori ed infine il comma 149 ridetermina in un biennio di validità delle graduatorie dal 2020; ne consegue pertanto il seguente quadro:

<b>GRADUATORIE</b>	<b>VALIDITA'</b>
graduatorie approvate nell'anno 2011	utilizzabili fino al 30 marzo 2020 previa frequenza obbligatoria, da parte dei soggetti inseriti nelle graduatorie, di corsi di formazione e aggiornamento organizzati da ciascuna amministrazione, nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità ed economicità e utilizzando le risorse disponibili a legislazione vigente, e previo superamento di un apposito esame-colloquio diretto a verificarne la perdurante idoneità. (art.1 comma 147)
graduatorie approvate negli anni dal 2012 al 2017	utilizzabili fino al 30 settembre 2020 (art.1 comma 147)
graduatorie approvate negli anni 2018 e 2019	utilizzabili entro tre anni dalla loro approvazione (art.1 comma 147)
Graduatorie approvate dal 2020	rimangono vigenti per un termine di due anni dalla data di approvazione (art. 1, comma 149, di modifica dell'art.35, comma 5-ter del D.Lgs. 165/2001)

d) Il D.L. 162/2019 (c.d. milleproroghe) all'art.17, comma 1-bis prevede che <<Per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267>>.

Ne consegue la possibilità di scorrimento delle graduatorie anche per posti trasformati e/o di nuova istituzione.

## **LIMITE DI SPESA DI PERSONALE – ART.1, COMMA 557 LEGGE N.296/2006**

Da numerosi anni il contenimento della spesa pubblica è tra gli obiettivi principali delle disposizioni normative in materia di bilancio e di programmazione economica per tutti i comparti della pubblica amministrazione. Inoltre l'introduzione delle regole per il rispetto del patto di stabilità interno e delle relative sanzioni, connesse al mancato rispetto, ha inciso pesantemente sul tema delle assunzioni di personale. Nelle varie leggi di stabilità e manovre correttive di finanza pubblica è stata infatti introdotta una disciplina vincolistica in materia di spese di personale e di capacità assunzionali negli enti locali, diretta al contenimento delle stesse.

Di seguito viene sinteticamente riportato il vigente quadro normativo, in materia di limiti alla spesa di personale e capacità assunzionali:

- l'art.1, comma 557 della legge 296/2006 (come da ultimo sostituito dall'art.14, comma 7 del D.L. 78/2010 convertito con legge n.122/2010) con riferimento agli enti soggetti al patto di stabilità e pertanto i comuni aderenti all'Unione, recita "*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:*

k) (abrogato)

l) *contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali*";

a) *contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali*;

- il comma 557-bis, del medesimo articolo, prevede che gli enti assoggettati alla disciplina del patto di stabilità interno, computino nell'aggregato della spesa di personale, anche quella relativa alla spesa sostenuta per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente;

- l'ulteriore comma 557-ter, definisce il regime sanzionatorio in caso di mancato rispetto della norma, mentre il comma 557-quater aggiunto dall'art.3, comma 5-bis del D.L. 90/2014, prevede che a valere dall'anno 2014 gli enti assicurino il contenimento della spesa di personale di cui al comma 557, con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

- l'art.16 del DL 113/2016 ha abrogato la lettera a) dell'art.1 comma 557 della Legge 296/2006, ove era prevista, quale azione al concorso degli obiettivi di finanza pubblica "la riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile, razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico". L'intervento del legislatore ha determinato il venir meno del vincolo in parola;

- il comma 562, del medesimo articolo, con riferimento agli enti non soggetti al patto di stabilità tra cui le Unioni di comuni, prevede che le spese di personale (...) non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008;

- l'art. 1, comma 762, della L. n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), prevede che dal 2016 tutte le norme finalizzate al contenimento della spesa di personale, che fanno riferimento al patto di stabilità interno, si intendono riferite ai nuovi obiettivi di finanza pubblica del "pareggio di bilancio" (c.d. obbligo del saldo di bilancio non negativo);

- la metodologia di calcolo della spesa di personale continua ad essere definita così come dal 2006 sulla base delle indicazioni operative fornite dal Ministero dell'Economia e delle Finanze -

Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato con proprie circolari (n. 8/2006, n. 9/2006, nota 31.03.2008);

In merito al tema **dell'assoggettabilità delle Unioni di comuni al vincolo della spesa del personale** utilizzato dalla medesima per svolgere le funzioni trasferite, in relazione al medesimo assoggettamento in capo ai comuni partecipanti, si riporta di seguito il vigente quadro derivante agli orientamenti della magistratura contabile susseguitisi nel tempo:

- Con riferimento ai **comuni aderenti alle Unioni** la magistratura contabile è intervenuta più volte in materia di programmazione della spesa di personale, tramite pronunce volte ad affermare il concetto di "spesa di personale consolidata" con conseguente necessità di considerare nel computo della spesa complessiva di personale, di ogni comune, la quota parte di quella sostenuta dall'Unione dei comuni, oltre alla quota parte di spesa di personale sostenuta, per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di lavoro di pubblico impiego, in strutture ed organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'Ente (rif: Sezione Emilia-Romagna n.16/2010 e Sezioni Riunite in sede di controllo n.3/2011, Sezione delle Autonomie n.8/2011, Conti Sezione delle Autonomie n. 8/2014 e n.14/2011, Sezione Regionale Emilia-Romagna n.282/2011 e n.490/2012); ovvero:

*CRITERIO DEL RIBALTAMENTO DELLA QUOTA DI SPESA DI PERSONALE DELL'UNIONE SUL COMUNE AL QUALE LA SPESA È RIFERIBILE*

il quantum che ciascun comune partecipante alla gestione associata deve considerare, ai fini della verifica del rispetto dei vincoli, relativi alla spesa di personale, comprende non solo la spesa di personale propria di ciascun ente, ma anche la quota parte di quella sostenuta dall'Unione dei comuni riferibile al medesimo comune

- La deliberazione della Corte dei Conti Sezione delle Autonomie n.14/2011, suggerisce un meccanismo sintetico per calcolare la quota di spesa di personale delle società partecipate, da sommare a quelle degli enti locali partecipanti, basato sulla seguente proporzione: il valore della produzione della società sta alle spese totali del personale della stessa, come il corrispettivo sta alla quota del costo del personale attribuibile all'ente, che è l'incognita da calcolare; modalità confermata da diverse sezioni regionali tra cui Sezione Regionale Emilia-Romagna n.282/2011 e n.490/2012;

- L'art.3, comma 5 del D.L. 90/2014, modifica inoltre il comma 2-bis dell'art.18, "Reclutamento del personale delle società pubbliche" del D.L. 112/2008 e prevede che gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno, coordinino le politiche assunzionali dei soggetti di cui al predetto articolo/comma, al fine di garantire anche per gli stessi una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando l'espreso rinvio allo stesso comma 2-bis, nella parte in cui, per aziende speciali, istituzioni che gestiscono servizi socio-assistenziali ed educativi, scolastici e per l'infanzia, culturali ed alla persona (ex-lpab) e farmacie, si prevede quale unico vincolo, "l'obbligo di mantenere un livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità dei servizi erogati"; a tal fine la nota congiunta Regione Emilia-Romagna, Anci Emilia-Romagna e Legautonomie Emilia-Romagna, prot.184 del 25.09.2014, recita "*le Asp appaiono escluse di per sé da specifici vincoli nell'assunzione e nella gestione del personale, mentre continua ad operare l'obbligo per gli enti locali di computare la spesa del personale di tali aziende nella propria spesa di personale*", ribadendo quale modalità di calcolo quella indicata dalla Corte dei Conti Sezione delle Autonomie con deliberazione n.14/2011;

Alla luce di quanto sopra la spesa di personale dell'Asp viene distribuita sulla base del seguente criterio, coerente con quanto definito dalla Corte dei Conti Sezione delle Autonomie n.14/2011 e dalla Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo dell'Emilia-Romagna n.490/2012:

la quota di spesa di personale attribuibile ai comuni (che è l'incognita da calcolare) sta al valore totale della spesa di personale Asp (comprese ex-lpab) come il totale dei trasferimenti dei comuni all'ASP stanno al totale delle entrate dell'azienda. Il risultato, pari alla quota di spesa di personale da distribuire all'insieme dei comuni, viene ripartito agli stessi in proporzione all'ammontare dei propri trasferimenti sul totale dei trasferimenti dei comuni.

- la deliberazione n.20/2018 della Corte dei Conti Sez. Autonomia, che affronta nuovamente il tema dell'assoggettabilità delle Unioni di comuni al vincolo della spesa del personale utilizzato dalla medesima per svolgere le funzioni trasferite, in relazione al medesimo assoggettamento in capo ai comuni partecipanti.

### **VINCOLI AL LAVORO FLESSIBILE ART.9 COMMA 28 DL 78/2020**

Per quanto riguarda l'acquisizione di personale mediante assunzioni con forme di lavoro flessibile, restano confermate le disposizioni normative di cui all'art.9, comma 28 del DL 78/2010, in forza delle quali, il limite di spesa annuale per lavoro flessibile è pari al 50% della spesa sostenuta nell'esercizio 2009.

Da precisare che sulla base della linea interpretativa della Corte dei Conti Sezione delle Autonomie 2/2015 il precitato limite, per gli enti locali in regola con gli obblighi di riduzione della spesa ai sensi dei commi 557 e 562 dell'art.1 della legge 296/2006, deve essere inteso nella misura massima (ovvero 100%) della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009.

Sulla questione relativa all'inclusione ovvero esclusione dal predetto vincoli, delle assunzioni ai sensi dell'art.110, comma 1 del Tuel, oggetto di diversi orientamenti assunti nel tempo dalla magistratura contabile, l'art.16, comma 1-quater del DL 113/2016, convertito in legge 160/2016, ha sancito che sono in ogni caso escluse dalle predette limitazioni le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art.110, comma 1 del Lgs.267/2000.

### **DISPOSIZIONI PER ENTI COLPITI DAL SISMA MAGGIO 2012**

In seguito ai gravi **eventi sismici del mese di maggio 2012**, sono state adottate norme derogatorie in materia di limiti alla spesa di personale e ricorso a forme di lavoro flessibile; in tale contesto per effetto dell'art.11, comma 4-ter del D.L. 90/2014, valgono le seguenti disposizioni:

- m) a decorrere dall'anno 2014 e per tutto il periodo dello stato di emergenza i vincoli alla spesa di personale di cui all'art.1, comma 557 della legge n.296/2006, e successive modificazioni, si applicano con riferimento alla spesa di personale dell'anno 2011;
- n) a decorrere dall'anno 2013 e per tutto il periodo dello stato di emergenza non si applicano i vincoli assunzionali di in materia di lavoro flessibile cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010.

In attuazione alla Legge di Bilancio 2023, lo stato d'emergenza opera fino al 31.12.2023.

### **MACRO-ORGANIZZAZIONE E DOTAZIONE ORGANICA ESPRESSA IN TERMINI FINANZIARI DM 8.05.2018**

Con l'adozione delle *linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche* emanate con Decreto 8.05.2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, prende corpo il disegno normativo di addivenire al superamento del tradizionale concetto di dotazione organica (intesa quale contenitore di posti disponibili e di profili professionali rigido e cristallizzato), affermando il concetto di "*dotazione organica espressa in termini finanziari*" ovvero per gli enti locali "*valore finanziario/indicatore di spesa potenziale massima sostenibile di personale*".

Ne discende la necessità di adottare un complesso iter che partendo dalla dotazione organica funzionale, ovvero rispondente al c.d. modello organizzativo ottimale a cui tenderebbe la macrostruttura in vista del completo raggiungimento degli obiettivi istituzionali e performanti, arrivi all'adozione della dotazione organica funzionale, basandosi sul seguente iter:

- definizione della dotazione organica funzionale, tenendo conto di:

- dell'ordinamento professionale, con declinazione dei posti, profili professionali e categorie, secondo quanto previsto dai vigenti ccnl di comparto e dal D.M. 08.05.2018;
- dei processi associativi, con trasferimento di funzioni/servizi dai comuni alle Unioni;
- dell'accertata insussistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33 del D.Lgs.165/2001;

-valorizzazione finanziaria del personale in servizio a tempo indeterminato;

-valorizzazione finanziaria delle forme di lavoro flessibile che pur non determinando riflessi definitivi sul PTFP incidono sulla spesa di personale

- valorizzazione finanziaria delle facoltà assunzionali consentite dalla legge



Comune di Medolla (Mo)

## PARTE SECONDA – AZIONI COMUNE DI MEDOLLA 2023-2025

### **PREMESSA**

Sulla base delle verifiche organizzative-dotazionali e tenuto conto del vigente quadro normativo si riportano i seguenti elementi di dettaglio, ulteriormente esplosi nell'allegata tabella di verifica dei limiti ex-art.1 comma 557 della Legge 296/2006 e del DM 17.03.2020:

### **VERIFICA LIMITI DM 17.03.2020**

Si riportano i seguenti elementi di dettaglio, ulteriormente esplosi nell'allegata tabella di verifica dei limiti DM 17.03.2020:

- rapporto fra spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione (su ultimo rendiconto approvato) e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del FCDE (ultimo rendiconto approvato), secondo le definizioni dell'articolo 2 del DM 17.03.2020, ricompreso tra le due soglie per fascia demografica di appartenenza, ovvero:
- fascia e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti: tra 26,9% e 30,9%
- rapporto consuntivo 2021: 29,53%
- rapporto preventivo 2022: 29,18%
- rapporto preventivo 2023: 29,81%
- rapporto preventivo 2024-2025: 29,81%

### **AZIONI 2023-2025**

Si precisa fin d'ora la messa in atto di ogni azione utile al costante monitoraggio delle risorse economiche stanziata nel bilancio pluriennale 2023-2025, al fine di perseguire nel tempo l'obiettivo di contenimento del suddetto rapporto, nell'ambito dell'orizzonte temporale di programmazione 2020-2025, previsto dal DM 17.03.2020.

> Vengono confermate le azioni previste nel piano dei fabbisogni 2022-2024:

- assunzione n°1 Istruttore Direttivo Amministrativo/Culturale cat.D1 a tempo indeterminato presso l'Area Promozione del Territorio, Cultura e Tempo Libero (procedura selettiva da effettuare);
- Nel Servizio Lavori Pubblici-Patrimonio, si prevede la copertura di n. 2 posti con profilo professionale di Istruttore Tecnico cat. prof. C, mediante selezione pubblica, con riserva di n. 1 posto al personale interno, ai sensi dell'art.52 comma 1-bis del d.lgs.165/2001;

> si prevede fin d'ora di non dare corso al turnover di n. 1 dipendente cat.B3 e profilo di collaboratore amministrativo, in pensione dal 1.9.2022 (dip. Esposito).

### ***Assunzioni a tempo indeterminato***

N. posti da coprire	Settore/Servizio	Cat.	Profilo professionale	Modalità (*)	Copertura del posto		
					2022	2023	2024
1	Area Promozione del Territorio, Cultura e Tempo Libero	D1	Istruttore Direttivo Amministrativo/Culturale	selezione pubblica		X	
2	Lavori Pubblici-Patrimonio	C	Istruttore tecnico	selezione pubblica, con riserva di n. 1 posto al personale interno, ai sensi dell'art.52 comma 1-bis del d.lgs.165/2001		X	

(\*) = Si precisa che tutte le selezioni di cui al suddetto prospetto sono anticipate dalla procedura di cui all'art.34-bis del D.Lgs. 165/2001.

Ove disponibili graduatorie vigenti, la selezione pubblica segue il previo scorrimento della graduatoria medesima.

Ove non espressamente indicato, nel triennio 2022-2024, le procedure assunzionali sono effettuate senza il previo svolgimento di mobilità ex-art. 30 del D.Lgs. 165/2001.

### **ECCELENZE DI PERSONALE**

In sede di programmazione del fabbisogno di personale 2023-2025, sulla base della ricognizione delle risorse umane assegnate ai vari Settori dell'ente, ai sensi dell'art.33 del D.Lgs.165/2001, si accerta che non sussistono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

### **CRITERI ED INDIRIZZI IN MATERIA ASSUNZIONALE**

Per effetto del trasferimento, a far data dal 1/06/2018, delle funzioni relative alla gestione del personale all'Unione Comuni Modenesi Area Nord, ai sensi della convenzione rep.858 sottoscritta in data 2/05/2018, dai Comuni di Camposanto, Cavezzo, Concordia sulla Secchia, Medolla, Mirandola, San Prospero e dall'Unione Comuni Modenesi Area Nord, valgono per l'Unione ed i comuni ad essa aderenti i criteri in materia di reclutamento per assunzioni a tempo indeterminato e determinato, da ultimo approvati con deliberazione di G.U. n.109 del 7.10.2020.

Con specifico riferimento ai criteri relativi alle assunzioni a tempo indeterminato, si riporta per memoria, quanto disposto con il suddetto atto:

- sono di competenza dell'Unione tutte le attività e procedure relative al reclutamento del personale (selezioni pubbliche e procedura di mobilità secondo tutte le menzionate norme), contenuti nella programmazione dei fabbisogni approvati dagli Enti convenzionati; nello svolgimento delle suddette attività dall'avvio dell'iter, fino all'approvazione della graduatoria finale di merito degli idonei, ivi compresa l'individuazione delle Commissioni esaminatrici preposte allo svolgimento e valutazione dei candidati; il competente servizio Personale applica, al fine di garantire uniformità nelle modalità di svolgimento delle procedure reclutative, la regolamentazione interna all'Unione;

- tutti i reclutamenti, attraverso qualsiasi forma e procedura, avverranno con accorpamento per profilo professionale/categoria nell'ambito di aree professionali omogenee, fatte salve specifiche ed eccezionali esigenze correlate al contenuto professionale e/o al possesso di specifici requisiti, per la posizione lavorativa da ricoprire, addivenendo pertanto al superamento di procedure selettive specifiche per singolo servizio, in un'ottica di razionalizzazione, semplificazione e efficientamento dell'azione amministrativa; si procederà pertanto allo svolgimento di reclutamenti unici per profili identici;

- si dà atto che nel triennio 2023-2025, le procedure concorsuali bandite dall'Unione e le conseguenti assunzioni sono effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del D.lgs. 165/2001, fatte salve specifiche ed eccezionali esigenze correlate al contenuto professionale e/o al possesso di specifici requisiti professionali, per la posizione lavorativa da ricoprire;

- per assunzioni tramite scorrimento di graduatorie concorsuali, presso i Comuni conferenti il servizio personale, si procede con il seguente ordine di priorità:

a) scorrimento di proprie graduatorie vigenti per lo stesso profilo professionale e servizio di assegnazione;

b) in assenza di graduatorie di cui al punto a), il competente servizio dell'Unione, su richiesta del Comune interessato, procede all'avvio di una nuova procedura di reclutamento (...), dando atto che la graduatoria finale di merito che si verrà a determinare, nel rispetto dei tempi di validità previsti dalla normativa vigente, sarà utilizzata sia per fare fronte all'esigenza dell'Ente interessato in tale momento, sia per le future esigenze di tutti gli enti conferenti (in tale secondo caso, previo comunque esperimento della sopra menzionata fase a), non ricorrendo pertanto alle graduatorie di altri Comuni conferenti.

### **DOTAZIONE ORGANICA FINANZIARIA**

Sulla base delle disposizioni normative sopra riportate, la dotazione organica dell'Ente ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie ed esigenze organizzative, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale.

Si allega la dotazione organica finanziaria.

### **CALCOLO LIMITE DI SPESA DI PERSONALE - ART.1, COMMA 557 DELLE LEGGE N.296/2006**

Alla luce del quadro normativo ed ordinamentale sopra riportato, la spesa di personale consolidata Comuni-Unione-Asp viene calcolata ai sensi dell'art.1, comma 557 della legge n. 296/2006, tenendo conto della quota di competenza della spesa di personale dell'Unione e dell'Asp sulla base dei trasferimenti per la partecipazione alle diverse funzioni/servizi gestiti in Unione in forma associata e dell'Asp, come da allegato prospetto (Allegato 3), precisando quanto segue:

a) in sede di determinazione dei valori complessivi di spesa di personale è compreso il trattamento accessorio del personale, nel rispetto dei vigenti meccanismi di quantificazione delle risorse, nonché dei vincoli posti al trattamento economico accessorio complessivo del personale, di cui alla vigente normativa.

b) in seguito ai gravi **eventi sismici del mese di maggio 2012**, sono state adottate norme derogatorie in materia di limiti alla spesa di personale e ricorso a forme di lavoro flessibile; in tale contesto per effetto dell'art.11, comma 4-ter del D.L. 90/2014, valgono le seguenti disposizioni:

- a decorrere dall'anno 2014 e per tutto il periodo dello stato di emergenza i vincoli alla spesa di personale di cui all'art.1, comma 557 della legge n.296/2006, e successive modificazioni, si applicano con riferimento alla spesa di personale dell'anno 2011;

- a decorrere dall'anno 2013 e per tutto il periodo dello stato di emergenza non si applicano i vincoli assunzionali in materia di lavoro flessibile cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010.

- in base alle vigenti disposizioni normative, lo stato d'emergenza opera fino al 31.12.2023, ai sensi della Legge di Bilancio 2023; pertanto per l'anno 2022: il limite di spesa per l'Ente è rappresentato dalla spesa a consuntivo 2011; pertanto per l'anno 2023: il limite di spesa per l'Ente è rappresentato dalla spesa a consuntivo 2011; per il biennio 2024-2025, il limite è costituito dalla media della spesa per il triennio 2011-2013.

## **ALLEGATI**

Allegato 1 Verifica limiti DM 17.03.2020

Allegato 2 Dotazione organica finanziaria

Allegato 3 Prospetto di verifica spesa d personale, secondo il metodo consolidato Comuni-Unione-Asp, ai sensi dell'art.1, comma 557 della Legge 296/2006 e del DM 17.03.2020

# DIMOSTRAZIONE CALCOLO VALORE SOGLIA 2023-2025

## COMUNE DI MEDOLLA

### VALORI SOGLIA DM 17.03.2020

	popolazione al 31/12/2020	fascia demografica DPCM	valore soglia Tabella 1 DPCM	valore soglia Tabella 3 DPCM
			<i>min</i>	<i>max</i>
Fascia demografica	6321	e = 5.000 - 9.999	<b>26,9%</b>	<b>30,9%</b>

		CONSUNTIVO 2021	
		PARZIALI	TOTALI
OBIETTIVO DI RIFERIMENTO ANNO 2021	<b>SPESA DI PERSONALE 2021</b>		<b>2.028.088,60</b>
	<b>ENTRATE 2021</b> (servizio finanziario)		
	1) MEDIA ENTRATE 2018-2019-2020 (compresa TARI) AL NETTO FCDE	6.129.042,86	
	TOT. ENTRATE AL NETTO DEL FCDE	<b>6.129.042,86</b>	
	3) ENTRATE QUOTA UNIONE (criterio: partecipazione dei comuni alla spesa di personale dei servizi in Unione) con sisma	738.481,97	
	<b>TOTALE ENTRATE 2021</b>		<b>6.867.524,83</b>
	<b>PERCENTUALE ANNO 2021</b>		<b>29,53%</b>

		BILANCIO PREVENTIVO 2022	
		PARZIALI	TOTALI
OBIETTIVO DI RIFERIMENTO ANNO 2022	<b>SPESA DI PERSONALE 2022</b>		<b>2.028.281,40</b>
	<b>ENTRATE 2022</b> (servizio finanziario)		
	1) MEDIA ENTRATE 2019-2020-2021 (compresa TARI) AL NETTO FCDE	6.212.382,04	
	TOT. ENTRATE AL NETTO DEL FCDE	<b>6.212.382,04</b>	
	3) ENTRATE QUOTA UNIONE (criterio: partecipazione dei comuni alla spesa di personale dei servizi in Unione) con sisma	738.481,97	
	<b>TOTALE ENTRATE 2022</b>		<b>6.950.864,01</b>
	<b>PERCENTUALE 2022</b>		<b>29,18%</b>

		BILANCIO PREVENTIVO 2023	
		PARZIALI	TOTALI
OBIETTIVO DI RIFERIMENTO ANNO 2023	<b>SPESA DI PERSONALE 2023</b>		<b>2.071.951,40</b>
	<b>ENTRATE 2023</b> (servizio finanziario)		
	1) MEDIA ENTRATE 2019-2020-2021 (compresa TARI) AL NETTO FCDE	6.212.382,04	
	TOT. ENTRATE AL NETTO DEL FCDE	<b>6.212.382,04</b>	
	3) ENTRATE QUOTA UNIONE (criterio: partecipazione dei comuni alla spesa di personale dei servizi in Unione)	738.481,97	
	<b>TOTALE ENTRATE 2023</b>		<b>6.950.864,01</b>
	<b>PERCENTUALE 2023</b>		<b>29,81%</b>

		BILANCIO PREVENTIVO 2024-2025	
		PARZIALI	TOTALI
OBIETTIVO DI RIFERIMENTO ANNO 2024-2025	<b>SPESA DI PERSONALE 2024-2025</b>		<b>2.071.951,40</b>
	<b>ENTRATE 2024-2025</b> (servizio finanziario)		
	1) MEDIA ENTRATE 2019-2020-2021 (compresa TARI) AL NETTO FCDE	6.212.382,04	
	TOT. ENTRATE AL NETTO DEL FCDE	<b>6.212.382,04</b>	
	3) ENTRATE QUOTA UNIONE (criterio: partecipazione dei comuni alla spesa di personale dei servizi in Unione)	738.481,97	
	<b>TOTALE ENTRATE 2024-2025</b>		<b>6.950.864,01</b>
	<b>PERCENTUALE 2024-2025</b>		<b>29,81%</b>

## COMUNE DI MEDOLLA

Servizio	Cat.	profilo prof.le	Dotazione Organica Funzionale	POSTI COPRTI	A TEMPO INDET.	DI CUI P.T.	Art.110 T.U.	Art. 90 T.U.	Capacità assunzionale			Altre modalità flessibili		Dotazione organica finanziaria 2023		
									2023	2024	2025	Art.110 T.U.	Art. 90 T.U.	coperti	vacanti	tot.
<b>Staff del Sindaco</b>																
D1		Responsabile della comunicazione	1	Ganzerli Guido Tiziano (contratto art.90 Tuel)		15/36		1						1	0	1
<b>Totale Staff del Sindaco</b>			<b>1</b>		<b>0</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

Area AFFARI GENERALI

Resp. Area	D3	Funzionario resp. Area ammin.va	1	Grisanti M. Chiara	1									1	0	1
<b>Servizio Segreteria, Supporto all'Amministrazione, Protocollo, Archivio corrente e Contratti</b>																
<b>Ufficio Segreteria e Contratti</b>																
C		Istruttore amm.vo	1	Sala Elisa	1									1	0	1
<b>Ufficio Protocollo e Segreteria</b>																
C		Istruttore amm.vo	1	De Luca Rosaria	1									1	0	1
B3		Collaboratore Amministrativo	1	Ferraresi Rita	1									1	0	1
<b>Servizi Demografici</b>																
C		Istruttore amm.vo	1	Aldrovandi Francesco	1									1	0	1
B3		Collaboratore Amministrativo	1	Bonvicini Anna	1									1	0	1
<b>Totale Area</b>			<b>6</b>		<b>6</b>		<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>						

Area PROMOZIONE DEL TERRITORIO, CULTURA E TEMPO LIBERO

Resp. Area	D1	Istruttore Amministrativo/Culturale	1	Assunzione art.110 Tuel - Bergonzini Giorgia dal 1.12.2022			1							1	0	1
<b>Servizio Commercio e Attività Produttive</b>																
<b>Servizio Cultura</b>																
D1		Istruttore Dir. Serv. Culturali	1	Ganzerli Gloria (pensionamento nel 2024)	1									1	0	1
<b>Servizio Biblioteca e Archivio Storico</b>																
C		Istruttore amm.vo	1	Catellani Viola	1									1	0	1
<b>Servizio Sport, Associazionismo, Volontariato e Anagrafe Canina</b>																
C		Istruttore amm.vo	1	Mantovani Enrica	1									1	0	1
<b>Servizio Comunicazione, Europa, Relazioni Internazionali e Intercomunali</b>																
D1		Istruttore Direttivo Amministrativo/Culturale	1	Selezione prevista nel fabbisogno di personale 2021-2023										0	1	1
<b>Totale Area</b>			<b>5</b>		<b>3</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>

Area Lavori pubblici, Patrimonio, Manutenzioni, Protezione civile, Ambiente

Resp. Area	D1	Istrutt.Direttivo Tecnico	1	Guagliumi Lorenzo	1									1	0	1
<b>Servizio Lavori Pubblici-Patrimonio</b>																
C		Istruttore tecnico	2	Selezione prevista nel fabbisogno di personale 2022-2024 (selezione pubblica, con riserva di n. 1 posto al personale interno, ai sensi dell'art.52 comma 1-bis del d.lgs.169/2001)				2						2	0	2
<b>Servizio Ambiente,Manutenzione, Protezione Civile, Patrimonio</b>																
B3		Condutt.macchine op.compl	1	Balsciano M. Rosario	1									1	0	1
A		Operatore tecnico	1	Balsamo Maria	1									1	0	1

Servizio	Cat.	profilo prof.le	Dotazione Organica Funzionale	POSTI COPRTI	A TEMPO INDET.	DI CUI P.T.	Art.110 T.U.	Art. 90 T.U.	Capacità assunzionale			Altre modalità flessibili		Dotazione organica finanziaria 2023		
									2023	2024	2025	Art.110 T.U.	Art. 90 T.U.	coperti	vacanti	tot.
	Servizio Patrimonio													0	0	0
	B3	Collab.Prof.Capo-squadra operai	1	Tartarini Marco	1									1	0	1
<b>Totale Area</b>			<b>6</b>		<b>4</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>

[Area Edilizia privata urbanistica e Mude](#)

<b>Resp. Area</b>	D1	Istruttore Dir. Tecnico	1	Annovi Alberto	1									1	0	1
<b>Servizio Urbanistica, Edilizia Privata</b>														0	0	0
	C	Istruttore amministrativo	1	Bergamini Giovanna	1									1	0	1
	B3	Collaboratore Amministrativo	0	Esposito Cosima (pensionamento 1/09/2022)	0									0	0	0
<b>Totale Area</b>			<b>2</b>		<b>2</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>						
<b>TOTALE</b>			<b>20</b>		<b>15</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>19</b>	<b>1</b>	<b>20</b>



**SPESA DI PERSONALE - VINCOLI ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006 E DM  
17.03.2020 - CONSUNTIVO 2021 E CONSUNTIVO ASP 2020 E CONSUNTIVO ASP  
2021 per c.557 e DM 2023\_2025**

SPESA DI PERSONALE - VINCOLI ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006 E DM 17.03.2020 - CONSUNTIVO 2021 E CONSUNTIVO ASP 2020 E CONSUNTIVO ASP 2021 per c.557 e DM 2023_2025			CONSUNTIVO 2021	2022 - NIDI UCMAN IN ASP 9/2022	2022 - NIDI UCMAN IN ASP 9/2022	RECESSO - PREVISIONE 2023- NIDI UCMAN PERSONALE TRASFERITO AD ASP - ESTERNALIZZAZION	RECESSO - PREVISIONE 2023- NIDI UCMAN PERSONALE TRASFERITO AD ASP - ESTERNALIZZAZION	RECESSO - PREVISIONE 2024- 2025 NIDI UCMAN PERSONALE TRASFERITO AD ASP - ESTERNALIZZAZION	RECESSO - PREVISIONE 2024- 2025 NIDI UCMAN PERSONALE TRASFERITO AD ASP - ESTERNALIZZAZION			
comune	ente	tipologia di spesa	C. 557 (limite fino al termine stato emergenza post- sisma 2012: anno 2011)  DM	C. 557 (limite 2011)  DM	C. 557 (limite 2011)  DM	C. 557 (limite 2011)  DM	C. 557 (limite media 2011- 2012-2013)  DM	C. 557 (limite media 2011- 2012-2013)  DM	C. 557 (limite media 2011- 2012-2013)  DM			
			media triennio 2011-2012-2013 (riferimento dal 2022)	Somma di 2021 Consuntivo	Consuntivo 2021 DM 17.03.2020	Somma di 2022 preventivo	Stima 2022 DM 17.03.2020	Somma di 2023 preventivo	Stima 2023 DM 17.03.2020	Somma di 2024 -2025 preventivo	Stima 2024-2025 DM 17.03.2020	
		a valere dal 2023: differenza tra B3 e C1 x n°2 istr.tecnico con riserva 50% personale interno e n°1 turn over cat.B3: euro 2.652,00 per assegni + euro 710,00 per contrib. + euro 225,00										
	MEDOLLA Totale		1.453.305,27	591.061,30	668.592,48	661.076,16	745.075,87	671.667,70	773.767,45	671.667,70	773.767,45	
	ASP A UNIONE (20-22 cons 2019) (22-24 cons 2020) 2023-2025 cons 2021		8.752,56	10.618,48	10.618,48	10.618,48	10.618,48	13.622,14	13.622,14	13.622,14	13.622,14	
	ASP (20-22 cons 2019)( 22-24 cons 2020) 23-25 cons 2021		105.401,28	164.838,44	164.838,44	164.838,44	164.838,44	149.621,72	149.621,72	149.621,72	149.621,72	
	QUOTA NIDO IN ASP				68.882,00	80.908,23						
	UNIONE		292.513,24	1.010.674,19	1.184.039,20	861.914,30	1.026.840,38	936.759,15	1.134.940,09	936.759,15	1.134.940,09	
	MEDOLLA Totale		1.859.972,35	1.829.392,55	1.777.192,41	2.028.088,60	1.767.329,38	2.028.281,40	1.771.670,71	2.071.951,40	1.771.670,71	2.071.951,40
	Verifica limite spesa art.1, comma 557 Legge 296/2006 (margine se positivo - gap se negativo)			82.779,95		92.642,98		88.301,64		57.721,84		
	<b>VERIFICA VALORE SOGLIA DPCM 2020:</b>											
	MEDOLLA ENTRATE - servizio finanziario				6.129.042,86		6.212.382,04		6.212.382,04		6.212.382,04	
	MEDOLLA ENTRATE quota UCMAN - servizio finanziario - con sisma				738.481,97		738.481,97		738.481,97		738.481,97	
	MEDOLLA TOT. ENTRATE				6.867.524,83		6.950.864,01		6.950.864,01		6.950.864,01	
	MEDOLLA rapporto spesa personale su entrate (valore-soglia min 26,9% - max 30,9%)				29,53%		29,18%		29,81%		29,81%	



# COMUNE DI MEDOLLA

(Provincia di Modena)

C.F. 00263540361 – casella postale 1239038  
SERVIZIO FINANZIARIO COMUNE DI MEDOLLA UCMAN  
[comunemedolla@cert.comune.medolla.mo.it](mailto:comunemedolla@cert.comune.medolla.mo.it)

REVISORE UNICO

## Verbale n 2 del 13 gennaio 2023

**OGGETTO:** Parere sulla proposta di deliberazione di approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023 - 2025.

**Premesso:** che l'articolo 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che questo organo accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'articolo 39 della legge n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;

### Richiamati:

- l'art.6 del D.Lgs. 30 Marzo 2001, n.165, come modificato dal D. Lgs 25 maggio 2017, n.75;
- il DL 90/2014 che ha introdotto il comma 557-quater all'art. 1 della Legge 296/2006 (finanziaria 2007) a norma del quale: "Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014, gli Enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione;
- le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale del Ministero della Semplificazione e per la pubblica amministrazione emanate di cui all'art. 6-ter del D. Lgs 165/2001;
- il DL 34/2019 convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e in particolare l'art. 33 comma 2 che riformula completamente la normativa sulla capacità assunzionale da parte dei Comuni;
- il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica del 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale-Serie generale n.108 del 27 aprile 2020 e trova applicazione con decorrenza 20 aprile 2020 come indicato all'art. 1 comma 2;
- all'art. 2 del suddetto decreto, vengono fornite le seguenti definizioni:
  - per la spesa di personale: *"impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza distinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato"*
  - per le entrate correnti: *"media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata";*

- la disciplina citato DM del 17 marzo 2020 sul calcolo della Capacità assunzionale per i Comuni divisi in fasce demografiche e che per il Comune di Medolla prevede la fascia fra i "Comuni con popolazione dai 5000 a 9999 abitanti", per i quali il valore soglia di massima spesa del personale (quale rapporto fra spese di personale ed entrate correnti) è pari al 26,9%, e il valore soglia di rientro della maggiore spesa di personale è fissato al 30,9%;
- nel calcolo delle spese di personale rientrano tutti i costi legati al personale trasferito in Unione e ASP;

#### **Preso atto e Rilevato:**

-che la proposta di deliberazione esaminata evidenzia, per l'anno 2023, la riconferma di quanto già previsto e finanziato nel piano triennale 2022-2024 di seguito riportato:

1. l'assunzione di n 1 Istruttore Direttivo Amministrativo/Culturale Cat. D1 a tempo indeterminato presso L'Area Promozione del Territorio, Cultura e Tempo Libero;
2. la copertura di n 2 posti di Istruttore Tecnico Cat C con selezione pubblica e riserva di 1 posto per il personale interno (art.52 co.1bis Dlgs 165/2001);
3. la non copertura del posto di un dipendente Cat B3 di Collaboratore Amministrativo, in pensione dal 1/09/2022 (Sig.Esposito);

-che tra il rapporto fra spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione (su ultimo rendiconto approvato) e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del FCDE (ultimo rendiconto approvato), secondo le definizioni dell'articolo 2 del DM 17.03.2020, risulta coerente nella percentuale del rapporto 2024-2025 di 29,81% (ricompreso tra le due soglie già sopra indicate del 26,9% e 30,9%);

-che in sede di programmazione del personale per il piano triennale in esame, è stata eseguita una ricognizione dei Servizi dell'Ente, dalla quali non risultano situazioni di eccedenze o soprannumero di personale in contrasto con i limiti previsti dall'art.33 del D.Lgs.165/2001;

#### **Considerato**

- che in base al quadro normativo sopra citato, il Comune di Medolla è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di personale e dei vincoli di capacità assunzionale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 ai sensi dell'art.1, comma 557 quater, Legge296/2006 e del DM 17.3.2020 (graduale riduzione del rapporto fra spese di personale ed entrate correnti) - prevedendo fin d'ora le azioni utili al monitoraggio delle risorse stanziare nel bilancio 2023-2025, al fine di perseguire nel tempo l'obiettivo del rapporto 29,81%;
- che la copertura finanziaria delle assunzioni programmate viene prevista nel bilancio finanziario di previsione 2023-2025, in via di predisposizione, con specifico riferimento alla deliberazione di approvazione del DUP 2023-2025 (art. 170, comma 1, del d.lgs. 267/2000), quale documento unico di programmazione organizzativa e decisionale dei piani di fabbisogno dell'ente.
- che la proposta di programmazione del fabbisogno di personale è coerente con il principio di riduzione della spesa previsto dall'articolo 19, comma 8, della legge n.448/2001 e con l'articolo 1,co.557 e segg., della legge n. 296/2006;

**Visti:**

- il parere favorevole del responsabile del Servizio Personale dell'Unione Comuni Modenesi Area Nord, Dott.ssa Silvia Trazzi, espresso in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49 comma 1 del d.lgs. 267 del 18/08/2000;
- il parere favorevole, in ordine alla regolarità contabile del responsabile del servizio finanziario, Dott.ssa Sara Pareschi, sulla proposta di deliberazione in oggetto ai sensi dell'articolo
- gli allegati alla Relazione del Piano Triennale allegata alla proposta di delibera:
  - n 1 Verifica limiti DM 17.03.2020
  - n 2 Dotazione organica finanziaria
  - n 3 Prospetto di verifica spesa d personale, secondo il metodo consolidato Comuni-Unione-Asp, ai sensi dell'art.1, comma 557 della Legge 296/2006 e del DM 17.03.2020

**ACCERTA**

che la proposta di programmazione del fabbisogno di personale è coerente con il principio di riduzione della spesa previsto dall'articolo 19, comma 8, della legge n.448/2001 e con l'articolo 1,cc.557 e segg., della legge n. 296/2006;

**ESPRIME parere FAVOREVOLE**

sulla proposta di deliberazione in oggetto ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001.

Invita l'Ente a tenere costantemente monitorato l'organizzazione per il fabbisogno del personale.

Il Revisore Unico  
Dott.ssa M.Luisa Sassi

