



COMUNE DI POMARANCE

PROVINCIA DI PISA

VERBALE DI DELIBERA DELLA GIUNTA COMUNALE N. 173 DEL 10/11/2022

**OGGETTO PASSAGGIO DELLA GESTIONE INTEGRATA DEI RIFIUTI URBANI AL GESTORE UNICO
: DETERMINAZIONI.**

L'anno **2022** il giorno **10** del mese di **Novembre** alle ore 14.30 nella sala delle adunanze consiliari, si è riunita in seduta pubblica, sotto la presidenza della Sindaca e previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, la **Giunta Comunale**.

All'appello risultano:

Nominativo		Presente
ILARIA BACCI	Sindaco	SI
NICOLA FABIANI	Vice Sindaco	SI
PAOLA PIEROTTI	Consigliere_Ass	NO
ALESSANDRA SIOTTO	Assessore Esterno	SI
PATRIZIO PASCO	Assessore Esterno	NO

Partecipa il Segretario Comunale ADRIANA VIALE, che provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, la Sig.ra ILARIA BACCI, Sindaco, assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

Preso atto che:

- ha partecipato in Video Conferenza il Segretario Comunale Adriana Viale;

- sono stati presenti alla seduta, svoltasi alle ore 14.30, in presenza, la Sindaca Ilaria Bacci e gli assessori Nicola Fabiani e Alessandra Siotto;

VOTAZIONI:

Il presente atto è approvato con il risultato della seguente votazione espressa per alzata di mano: assessori presenti n. 3; votanti n. 3; favorevoli n. 3; contrari n. 0; astenuti n. 0.

Proposta n. 253 del 10/11/2022

OGGETTO: PASSAGGIO DELLA GESTIONE INTEGRATA DEI RIFIUTI URBANI AL GESTORE UNICO DETERMINAZIONI.

Il Responsabile del Settore Affari Generali propone il seguente testo:

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamati:

- il D. Lgs. n. 152/2006 e succ. mod. e int.;
- la Legge Regionale della Toscana 18/05/1998, n. 25 e s.m.i.;
- la Legge Regionale della Toscana 22/11/2007, n. 61;
- la Legge Regionale della Toscana 28/12/2011, n. 69.

Premesso che:

-L'Autorità per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani ATO Toscana Costa, istituita con legge regionale toscana 28 dicembre 2011 n. 69 (Istituzione dell'Autorità idrica e delle Autorità per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani. Modifiche delle leggi regionali 25/1998, 61/2007, 30/2005, 91/1998, 35/2011 e 14/2007), è un ente rappresentativo dell'Ambito Territoriale ottimale (ATO) Toscana Costa, costituito dai Comuni compresi nelle province di Massa Carrara, Lucca, Pisa e Livorno, con l'esclusione dei Comuni di Campiglia Marittima, Castagneto Carducci, Piombino, San Vincenzo, Sassetta, Suvereto;

-L'Autorità, ai sensi dell'art. 32 della L.R. n. 69/2011, svolge le funzioni di programmazione, organizzazione e controllo sulle attività di gestione del servizio, la sua Assemblea ed il suo Direttore generale svolgono, rispettivamente, le funzioni di cui agli articoli 36 e 38 della medesima L.R. 69/2011;

-l'art. 36 della L.R. n. 69/2011 attribuisce all'Assemblea, oltre alle funzioni di indirizzo e di alta amministrazione dell'autorità servizio rifiuti, la scelta della forma di gestione, l'approvazione del contratto di servizio, sulla base dello schema tipo adottato dalla Giunta regionale ai sensi dell'articolo 203 del d.lgs. 152/2006 e l'approvazione della carta della qualità del servizio che il gestore è tenuto ad adottare;

-RetiAmbiente S.p.A., è una società con capitale sociale interamente di proprietà pubblica, i cui soci sono tutti i Comuni dell'Ambito Territoriale ottimale Toscana Costa verso i quali adotta il modello organizzativo in house providing;

-l'Assemblea dell'Autorità con la deliberazione n. 15 del 20.12.2019, sulla scorta ed in continuum con quanto già stabilito con le deliberazioni n. 14 del 19/12/2018 e n. 6 del 30/04/2019, ha fornito specifici indirizzi per la predisposizione delle linee guida da trasmettere a RetiAmbiente S.p.A. per la redazione del Piano Industriale e la

definizione dell'assetto societario di gruppo, in funzione di un eventuale affidamento diretto del servizio integrato di gestione dei rifiuti urbani, con la modalità dell'in house "pluri-partecipato" a controllo analogo congiunto, in via esclusiva da RetiAmbiente (Società Operative Locali – SOL) previo espletamento delle valutazioni di cui all'art.34 c. 20 del D.L. 179/2012 ed all'art. 192 D.Lgs. 50/2016;

-con la delibera n. 12 del 13.11.2020 l'Assemblea dell'Autorità, a seguito dell'avvenuto svolgimento delle necessarie verifiche di legge, ha:

1) approvato la relazione, pubblicata secondo le modalità previste dalle norme di riferimento, contenente la positiva verifica della sussistenza dei presupposti di legittimità e di convenienza tecnico-economica preordinati all'affidamento diretto prevista dall'art. 34, comma 20, del decreto legge 179/2012 e successive modifiche ed integrazioni nonché la positiva valutazione ai sensi dell'art. 192 D. Lgs. 18/04/2016 n. 50 s.m.i. sulla congruità economica dell'offerta di RetiAmbiente S.p.A. avuto riguardo all'oggetto e al valore della prestazione, nonché l'individuazione delle ragioni del mancato ricorso al mercato, dei benefici per la collettività della forma di gestione prescelta, anche con riferimento agli obiettivi di universalità e socialità, di efficienza, di economicità e di qualità del servizio, nonché di ottimale impiego delle risorse pubbliche;

2)individuato, in via definitiva, quale scelta della modalità di affidamento del servizio sull'Ambito Territoriale ottimale (ATO) Toscana Costa l'affidamento diretto a RetiAmbiente S.p.A. società "in house";

3)approvato il Piano Industriale di RetiAmbiente S.p.A., il Piano Economico Finanziario, il Disciplinare tecnico del servizio, lo schema di contratto di servizio ed i relativi allegati, lo schema di carta di qualità dei servizi;

4)disposto l'affidamento a RetiAmbiente S.p.A. del servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani sull'ATO Toscana Costa per 15 anni decorrenti dal 01/01/2021 che provvederà alla sottoscrizione dei contratti con le SOL, che contengono le modalità e condizioni tecniche ed economiche con le quali viene svolto il servizio dalle società controllate, per conto della Capogruppo;

Dato atto che:

- per effetto della suddetta delibera i servizi di igiene urbana nel territorio del Comune di Pomarance sono affidati alla Società R.E.A. a far data dal 01/01/2021;

- stante l'impossibilità materiale di procedere al pieno esercizio del servizio affidato a quella data, il Comune con provvedimento contingibile ed urgente volto a garantire la salute pubblica ha continuato a svolgere, in accordo con l'affidataria in house, parti del servizio progressivamente confluite nella gestione della SOL R.E.A. Sp.A., impiegando in tale attività il personale già addetto a quelle mansioni e con successiva fatturazione dei relativi costi operativi a REA S.p.A.;

- all'articolo 202, comma 6, del d.lgs. 152/2006 (codice dell'Ambiente) prevede che il personale che, alla data del 31 dicembre 2005 o comunque otto mesi prima dell'affidamento del servizio, appartenga alle amministrazioni comunali, alle aziende ex municipalizzate o consortili e alle imprese private, anche cooperative, che operano nel settore dei servizi comunali per la gestione dei rifiuti, sarà soggetto, ferma restando la risoluzione del rapporto di lavoro, al passaggio diretto ed immediato al nuovo gestore del servizio integrato dei rifiuti, con la salvaguardia delle condizioni contrattuali, collettive e individuali, in atto, nel caso di passaggio di dipendenti di enti pubblici e di ex aziende municipalizzate o consortili e di imprese private, anche cooperative, al gestore del servizio integrato dei rifiuti urbani, alla disciplina, ai sensi dell'articolo 31 del D. lgs 165/2001, del trasferimento del ramo di azienda di cui all'articolo 2112 del codice civile e si osservano le procedure di informazione e di consultazione di cui all'articolo 47, commi da 1 a 4, della legge 29 dicembre 1990, n. 428;

- la delibera n. 19 /2020 della Sezione Regionale di Controllo per la Liguria, dispone: *"....L'art. 31 D. Lgs. 165/2001 stabilisce che le garanzie dell'art. 2112 c.c. si applicano "al personale che passa" ai soggetti pubblici o privati. Tale dicitura implica la non automaticità del transito. Al contrario, la relativa decisione è rimessa alla preventiva ponderazione dell'ente pubblico che individui di volta in volta il personale interessato alla cessione (cfr. Trib. Siena, ordinanza 6/3/2003): più precisamente, l'individuazione è frutto della discrezionalità amministrativa e tecnica dell'ente pubblico, quale valutazione anche specialistica degli interessi implicati (cfr. Cons. St. 1910/2012), in conformità al principio costituzionale di equilibrio di bilancio, sostenibilità del debito pubblico e buon andamento dell'azione amministrativa (art. 97, commi 1 e 2, Cost.). Ove, poi, si pretenda il consenso al passaggio del personale ceduto (Trib. Siena, ordinanza 21/5/2003; contra Cass. civ. 15522/18 nel caso di passaggio a soggetti pubblici), tale consenso presuppone, in ogni caso, siffatta ponderazione dell'ente pubblico. La discrezionalità amministrativa e tecnica, cui consegue la non automaticità del passaggio, è direttamente riconducibile alla ratio della esternalizzazione, consistente, come già enunciato, nel perseguimento delle "conseguenti economie di gestione", nell'adozione "delle necessarie*

misure in materia di personale e di dotazione organica” (art. 6 bis, comma 1, D. Lgs. 165/2001) e nel “trasferimento delle risorse umane (...) in misura adeguata alle funzioni esercitate” dai soggetti destinatari dell’esternalizzazione medesima (art. 3, comma 30, L. 244/2007). Cioché, il passaggio del personale costituisce, in primis, misura alternativa rispetto alle altre possibili opzioni, quali l’attivazione dei processi di mobilità, esterni ed interni, ovvero il collocamento a riposo d’ufficio delle unità che hanno raggiunto i requisiti di anzianità anagrafica e/o contributiva richiesti dalla legge, nell’ambito della discrezionalità riconosciuta alla pubblica amministrazione e finalizzata al conseguimento di economie di gestione e, comunque sia, al non incremento della spesa, nel primario rispetto delle esigenze di adeguatezza nei riguardi delle funzioni trasferite. Quanto, poi, alla misura del trasferimento delle risorse umane, va evidenziato che, partendo dall’immediata applicabilità nell’ordinamento interno della giurisprudenza comunitaria (Corte CEE 19/5/1992 in causa C-29/91; 14/9/2000 in causa C-343/98; 25/1/2001 in causa C-172/1999 in applicazione della direttiva CEE del Consiglio n. 77/187 del 14/2/1977), l’art. 2112 c.c. è ritenuto applicabile al trasferimento d’impresa disposto con atto unilaterale della Pubblica Amministrazione (esternalizzazione), limitatamente all’ipotesi in cui i lavoratori interessati siano soggetti, all’atto di trasferimento, allo statuto di diritto comune del lavoro e non ad uno statuto di diritto pubblico (Cass. civ., sez. lavoro, 8/11/2004 n. 21248; 27/4/2004 n. 8054; 8/10/2007 n. 21023; 22/10/2007 n. 22067; 30/11/2009 n. 25235; 15/10/2010 n. 21278). Tale orientamento, rispettoso delle esigenze di tutela del personale interessato, riflette i tratti di funzionalizzazione del pubblico impiego, ora contrattualizzato, (artt. 28, 51, comma 1, 54, comma 2, 97, comma 4, Cost.), atteso che il processo di omogeneizzazione tra lavoro pubblico e privato incontra il limite “della specialità del rapporto e della esigenza di perseguimento dell’interesse generale” (Corte cost. 275/2001; ex multis Corte cost. 146/2008).

Peraltro, l’art. 31 D. Lgs. 165/2001 si applica senz’altro ai lavoratori pubblici quando questi transitino da un Ente locale ad un soggetto pubblico quale, ad esempio, l’azienda speciale, dato il rapporto di strumentalità di questa con l’Ente (Cass. civ. 15522/18) o il servizio idrico integrato, data la successione disposta dal legislatore ex art. 202, comma 6, D. Lgs. 152/2006 nella titolarità dei rapporti giuridici attivi e passivi propri del precedente titolare del servizio (Cass.civ. 16941/2018 cit.).

- l’articolo 6bis del D.Lgs. n. 165/2001 , “Misure in materia di organizzazione e razionalizzazione della spesa per il funzionamento delle pubbliche amministrazioni” dispone che:

“1. Le pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, nonché gli enti finanziati direttamente o indirettamente a carico del bilancio dello Stato sono autorizzati, nel rispetto dei principi di concorrenza e di trasparenza, ad acquistare sul mercato i servizi, originariamente prodotti al proprio interno, a condizione di ottenere conseguenti economie di gestione e di adottare le necessarie misure in materia di personale.

2. Le amministrazioni interessate dai processi di cui al presente articolo provvedono al congelamento dei posti e alla temporanea riduzione dei fondi della contrattazione in misura corrispondente, fermi restando i processi di riallocazione e di mobilità del personale.

3. I collegi dei revisori dei conti e gli organi di controllo interno delle amministrazioni che attivano i processi di cui al comma 1 vigilano sull’applicazione del presente articolo, dando evidenza, nei propri verbali, dei risparmi derivanti dall’adozione dei provvedimenti in materia di organizzazione e di personale, anche ai fini della valutazione del personale con incarico dirigenziale di cui all’articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286”.

-la delibera n. 161 della Corte dei Conti Sezione di Controllo per la Lombardia ha, tra l’altro, affermato che il disposto dell’art. 6-bis, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 (già art. 30, comma 3, l. n. 244/2007) impone alle amministrazioni, al momento di assumere la decisione di esternalizzare un servizio, di adottare le conseguenti misure di riduzione e rideterminazione della dotazione organica;

-il Comune di Pomarance ha comunicato, su richiesta dell’Autorità di Ambito, l’elenco nominativo del proprio personale che nei 240 giorni precedenti all’affidamento era dedicato all’esecuzione dei servizi di igiene urbana direttamente svolti dal Comune di Pomarance, come da Allegato “A” parte integrante e sostanziale del presente atto del quale viene omessa la pubblicazione per motivi di privacy, ricomprendente i codici identificativi dei seguenti dipendenti:

- n. 9, n. 12, n. 41, n. 48, n. 95, n. 225, n. 228 e n. 254;

- ai sensi dell’articolo 202 del D. lgs. 152/2006 il rapporto di lavoro dei dipendenti come sopra individuati sarebbe ordinariamente soggetto al passaggio pro quota al nuovo gestore del servizio integrato dei rifiuti e dunque in capo alla società operativa R.E.A. S.p.A.;

- il Comune deve attentamente ponderare gli effetti derivanti da tale evento potenziale, ai fini di assicurare l'erogazione ottimale dei servizi pubblici residui in capo all’Ente nonché della obbligatorietà di continuare a prestare integralmente e secondo i principi di efficienza, efficacia, economicità e speditezza le funzioni istituzionali attribuite per Costituzione ed in base alla Legge, anche nella forma delle economie gestione dell’Ente;

- in tale ponderazione deve essere valutata l'effettiva e reale possibilità di esternalizzazione e gli effetti, diretti ed indiretti, sia materiali che finanziari che possono in concreto derivarne alla collettività amministrata, anche in relazione al criterio della continuità nelle funzioni istituzionali e nella erogazione dei servizi;

Considerato che:

- la ponderazione di cui sopra deve comunque essere compatibile con il generale principio relativo al contenimento del costo del personale delle Amministrazioni Pubbliche e con i vincoli attinenti alle effettive capacità assunzionali dell'Ente;

- la valutazione di cui sopra, correlata alla stima tendenziale dei costi di sostituzione con affidamenti acquisiti sul mercato per servizi analoghi a quelli residui di interesse del Comune, evidenzia da un lato che sussistono sia residue capacità assunzionali da impiegare utilmente sia le idonee risorse finanziarie nei bilanci previsionali pluriennali dell'Ente necessarie a tale copertura, sia infine il fatto che talune attività e servizi istituzionali non sono reperibili sul mercato in quanto strettamente connesse a funzioni aventi natura pubblicistica;

Dato atto inoltre che:

- le ragioni menzionate consigliano, sia sotto il profilo tecnico-amministrativo legato alla funzionalità dell'Ente che sotto quello della convenienza economica al reperimento di servizi sul mercato, di favorire per quanto possibile e nel rispetto delle norme e dei principi enucleati di favorire il trattenimento volontario in servizio almeno di parte dei dipendenti individuati come tendenzialmente soggetti al passaggio alla SOL R.E.A. S.p.A.;

- nella proposta al trattenimento in servizio il Comune deve valutare parametri obiettivi legati sia alle residue attività istituzionali dell'Ente ed i servizi da questo prestati, sia la effettiva capacità lavorativa specifica di ciascun dipendente soggetto teoricamente al passaggio, in rapporto alle disponibilità finanziarie di cui sopra;

Considerato che:

- a seguito di tale obiettiva valutazione integrata di capacità lavorativa risulta possibile teoricamente il trattenimento in servizio dei dipendenti identificati con il n. 12, n. 41, n. 48, n. 95, n. 225, n. 228 e n. 254, già presenti nell'elenco del 30 aprile 2020;

- pertanto risulta utile e possibile proporre il trattenimento in servizio dei dipendenti identificati con il n. 12, n. 41, n. 48, n. 95, n. 225, n. 228 e n. 254 già presenti nell'elenco del 30 aprile 2020, previa espressa rinuncia secondo le forme di legge da parte degli stessi al diritto al passaggio destinandoli, in caso di accettazione e rinuncia esperita in sede protetta a coprire ruoli presso il Comune di Pomarance con prosecuzione immutata del rapporto di lavoro alle medesime condizioni in atto e nell'esecuzione delle mansioni che l'amministrazione comunale affiderà nel rispetto delle normative di legge come da verbale di conciliazione Allegato B al presente atto;

- il dipendente matricola n. 9 non risulta essere utilmente ricollocabile e pertanto allo stesso non può essere avanzata proposta di trattenimento in servizio presso il Comune con rinuncia al diritto soggettivo al passaggio, pertanto lo stesso cesserà il rapporto di lavoro con il Comune di Pomarance, venendo di diritto trasferito alla SOL R.E.A. S.p.A. ed assunto da quella con contratto a tempo indeterminato.;

Richiamati gli artt. 410 e 411 del Codice di Procedura Civile in merito al Tentativo di Conciliazione e l'art. 2113 del Codice Civile;

Richiamata la Delibera di Giunta Comunale n. 112 del 08/07/2022 ad oggetto: "Approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale anni 2022-2024";

Visti:

- l'art. 33, comma 2, del Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, (nel seguito anche "DL34/2019") che ha introdotto, con decorrenza dalla data individuata in successivo decreto attuativo, un nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over (cfr. art. 3, comma 5, del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114) e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;
- il decreto ministeriale attuativo del richiamato art. 33, comma 2, del DL34/2019, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 aprile 2020, (nel seguito, per brevità, anche "Decreto Attuativo"), con il quale, è stata tra l'altro disposta l'entrata in vigore della normativa, a decorrere dal 20 aprile 2020;
- la Circolare Ministeriale esplicativa al citato Decreto Attuativo (cfr. Circolare del 13 maggio 2020 pubblicata in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 226 del 11 settembre 2020);

Rilevato che:

- secondo quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del DL 34/2019, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per

tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;

- in attuazione dell'art. 33, comma 2, del DL 34/2019, nella Tabella 1 del Decreto Attuativo sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del medesimo decreto;

Dato atto che:

- i residenti del Comune di Pomarance, al 31 dicembre 2021, sono 5460 e pertanto l'Ente rientra nella fascia demografica "e) Comuni con popolazione compresa tra 5.000 e 9.999 abitanti" della Tabella 1 del Decreto Attuativo, cui corrisponde un valore soglia (in termini di rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti, al netto del FCDE - Fondo Crediti Dubbia Esigibilità) pari al 26,9%;
- il Comune di Pomarance si colloca al di sotto del suddetto valore soglia, in quanto il rapporto spesa di personale/entrate correnti, al netto del FCDE - calcolato sulla base dei dati degli ultimi rendiconti approvati - risulta pari a 21,18% (cfr. punto A.2 dell'Allegato "C");

Vista la Relazione Illustrativa Tecnico Finanziaria 2022-2024, contenente il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024, Allegato "C" al presente atto, nella quale sono analiticamente dettagliate le azioni da realizzare nel triennio 2022-2024;

Precisato che il Piano è stato elaborato in coerenza con la capacità assunzionale e con gli stanziamenti di bilancio;

Considerato che, dall'anno 2020, la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

1. abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art. 9, comma 1-quinquies D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito nella L. 160/2016) (paragrafo Conclusioni dell'Allegato C);
2. abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del D. Lgs. 267/2000, n. 267, è unificato al Piano Esecutivo di Gestione;
3. abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296) (paragrafo B) Contenimento della spesa di personale, dell'Allegato C);
4. abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, D. Lgs. n. 165/2001 e art. 91 D. Lgs. n. 267/2000);
5. abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, D. Lgs. 165/2001) (paragrafo C) Dotazione organica);
6. abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, D. Lgs. n. 198/2006 e art. 6, comma 6, D. Lgs. n. 165/2001);
7. rispettino gli obblighi previsti dall'art. 9, comma 3 bis, D.L. 185/2008 e dall'art. 27 del D.L. n. 66/2014 in materia di certificazione del credito (paragrafo Conclusioni dell'Allegato C);

Dato atto che:

- ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016, convertito nella L. 160/2016, è stato approvato, con Delibera di Consiglio n. 61 del 29/12/2021, il Bilancio di Previsione 2022-2024 annualità 2022;

- ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016, convertito nella L. 160/2016, è stato approvato, con Delibera di Consiglio n. 16 del 29/04/2022, il conto consuntivo 2021;

- con Delibera di Consiglio n. 35 del 30/09/2022 sono stati approvati i documenti relativi al c.d. conto consolidato relativo all'anno 2021;

- ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016, convertito nella L. 160/2016, sono stati trasmessi alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche i dati richiesti dalla citata disposizione nei termini previsti;

- con Delibera di Giunta Comunale n. 13 del 03/02/2022 e n. 107 del 28/06/2022, ai sensi dell'art. 10, comma 5, del D. Lgs. n. 150/2009, è stato approvato e modificato il PEG per l'anno 2022;

- nell'anno 2021 è stato rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale riguardo alla spesa media del triennio 2011/2013 pari ad € 1.609.232,91, e che tale osservanza è prevista per il 2022 e per gli anni successivi;

- con delibera di Giunta Comunale n. 203 del 29/12/2021 è stato approvato il Piano di Azioni Positive (cd. P.A.P.) per il triennio 2022 - 2024, redatto ai sensi dell'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198 del 2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28 novembre 2005, n.246";

- è stata attivata la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'articolo 27 del D.L. n. 66/2014;

Dato atto altresì degli esiti della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n.165/2001, da cui non sono emerse situazioni di personale in esubero, come da documentazione depositata agli atti dell'Ufficio Personale;

Verificato inoltre:

- la compatibilità del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024, con il nuovo vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 2, del DL 34/2019 e con gli stanziamenti del bilancio di previsione 2021-2023 (paragrafo A4 Previsioni di spesa di personale ex articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 dell'Allegato "C");
- che le previsioni di spesa per il personale flessibile per l'anno 2022, evidenziano (paragrafo "F" Lavoro Flessibile dell'Allegato "C") il rispetto del limite previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122, come integrato dall'art. 11, comma 4bis, del D. Lgs. 26 giugno 2014, n. 90, convertito con L. 11 agosto 2014, n. 114, relativo all'obbligo di contenimento della spesa annua per lavoro flessibile nel limite della spesa per la medesima voce dell'anno 2009;

Visti:

- l'art. 89, comma 5, del D.Lgs. 267/2000, ai sensi del quale i comuni, nel rispetto dei principi fissati dal medesimo testo normativo, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche;
- l'art. 6 bis, comma 2, del D.Lgs. 165/01;
- il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 152 del 30/09/2021 e successivamente modificato dalla Delibera di Giunta Comunale n. 160 del 04/10/2022, ed in particolare l'art. 7 "Competenze inerenti all'articolazione delle strutture";

Acquisito il parere del Comitato Unico di Garanzia;

Acquisito il parere dell'Organo di Revisione Economico Finanziaria;

Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi ai sensi del combinato disposto degli articoli 49, comma 1 e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm. ed ii.;

Verificato che non sussiste obbligo di astensione per i Responsabili di cui all'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm. ed ii., nel caso di specie in quanto gli stessi non si trovano in posizione di conflitto d'interesse ai sensi delle disposizioni del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione adottato con Delibera di Giunta Comunale n. 65 del 28/04/2022;

Visto l'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm. ed ii.;

DELIBERA

- 1) di richiamare le premesse quali parti integranti e sostanziali del presente atto;
- 2) di dare atto che con il subentro del gestore unico nella gestione dei servizi di igiene urbana del territorio del Comune di Pomarance, il dipendente identificato con il codice n. 9 sarà, con successivo atto, trasferito a R.E.A. S.p.A.;
- 3) di approvare lo schema di verbale di conciliazione in sede protetta presso l'Ispettorato del Lavoro di Pisa, (All. B) da sottoscrivere con i dipendenti identificati con i codici n. 12, n. 41, n. 48, n. 95, n. 225, n. 228 e n. 254 che a seguito del subentro del gestore unico nella gestione dei servizi di igiene urbana del territorio comunale verranno mantenuti alle dipendenze del Comune di Pomarance;
- 4) di approvare la Relazione Illustrativa Tecnico Finanziaria 2022-2024, contenente la modifica del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale anni 2022-2024, annualità 2022, come da Allegato "C";
- 5) di dare atto che con il trasferimento del personale al gestore unico si provvederà, con successivo atto, agli adempimenti previsti dal comma 2, dell'articolo 6bis del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm. ed ii. ed in particolare al congelamento del posto del personale trasferito e alla temporanea riduzione dei fondi della contrattazione in misura corrispondente;
- 6) di dare atto che:
 - il Piano è stato elaborato in coerenza con la capacità assunzionale e con gli stanziamenti di bilancio;
 - i contenuti del Piano confermano ed integrano quanto previsto dai precedenti provvedimenti di programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- 7) di incaricare il competente Ufficio Personale all'inoltro del presente atto in informativa alle Rappresentanze

- Sindacali, ai sensi dell'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 30 marzo 2001, n. 165;
- 8) di pubblicare il presente atto in "Amministrazione Trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm. ed ii.;
 - 9) di trasmettere il piano triennale dei fabbisogni al Dipartimento della Funzione Pubblica, alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei Fabbisogni" presente in SICO, in applicazione delle disposizioni del D.Lgs. n. 75/2017, ed alle modalità operative indicate dalla Ragioneria Generale dello Stato con la circolare n. 18/2018;
 - 10) di dare atto che la presente deliberazione è soggetta a pubblicazione all'Albo Pretorio on line per 15 gg. Consecutivi e verrà inserita nella raccolta di cui all'art. 124 del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm. ed ii.;
 - 11) di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile.



Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2022 / 253**

Ufficio Proponente: **Ufficio Personale**

Oggetto: **PASSAGGIO DELLA GESTIONE INTEGRATA DEI RIFIUTI URBANI AL GESTORE UNICO DETERMINAZIONI.**

Parere Tecnico

Ufficio Proponente (Ufficio Personale)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 10/11/2022

Il Responsabile di Settore
Dott.ssa Burchianti Eleonora

Parere Contabile

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 10/11/2022

Responsabile del Servizio Finanziario
Nocetti Rodolfo

Letto, approvato e sottoscritto con firma digitale da

IL SINDACO
ILARIA BACCI

IL SEGRETARIO COMUNALE
ADRIANA VIALE

Documento firmato digitalmente ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 82/2005 e depositato presso la sede del Comune di Pomarance. Ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. 39/93 si indica che il documento è stato firmato da:

VIALE ADRIANA in data 14/11/2022

**VERBALE DI CONCILIAZIONE IN SEDE PROTETTA PRESSO L'ISPettorATO TERRITORIALE DEL LAVORO DI
PISA**

(Articolo 2113, comma 4, del c.c., Articolo 410 e 411 del C.p.c.)

Il giorno alle ore _____ in Pisa presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 411 Codice di Procedura Civile, e dell'articolo 2113 del Codice Civile, dinanzi alla Commissione di conciliazione istituita, ai sensi dell'art. 410 del cpc e ss.mm. ed ii, con decreto n. _____ del _____ così composta:

Presidente _____

Rappresentante dei datori di lavoro _____

Rappresentante dei lavoratori _____

sono comparsi:

-il Sig. nato a _____ residente in CAP, CF, cell., email _____

-la Società R.E.A. S.p.A., Codice Fiscale e Partita IVA 01098200494, con sede in Località Le Morelline, 2 snc 57016, Rosignano Solvay Comune di Rosignano Marittimo (LI), in persona del delegato giusta delega _____ del _____ giorno;

-il Comune di Pomarance, con sede in Pomarance (Pi), Piazza Sant'Anna n. 1, Codice Fiscale e Partita IVA 00347520504, in persona del legale rappresentante, nata a _____ il _____ domiciliata per la carica a Pomarance Piazza Sant'Anna 1 cell. e mail; _____

-il datore lavoro nata a Prov. _____ il CF giusto Decreto email cell.;

per

il riconoscimento del diritto di rimanere in servizio presso il Comune di Pomarance e rinuncia al diritto a passare alle dipendenze di R.E.A. S.P.A. società in house di RETIAMBIENTE SPA da parte del dipendente comunale

premessi che

- il Sig. identificato con il n., è alle dipendenze dal del Comune di Pomarance, attualmente inquadrato nella categoria in qualità di (CCNL FUNZIONI LOCALI);

- nel corso del rapporto di impiego con il Comune di Pomarance è stato addetto anche a servizi di igiene urbana e similari;

- con delibera n. 12 del 13 novembre 2020, l'Autorità di Ambito ATO Toscana Costa ha affidato il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani e assimilati a RetiAmbiente S.p.A., società in house dei Comuni dell'Ambito tra cui anche il Comune di Pomarance, da eseguire per il tramite delle Società (SOL) da essa interamente controllate ed effettivamente operanti nei vari territori, a decorrere dal 1° gennaio 2021, fatti salvi periodi transitori successivi a quella data;

- per effetto di tale delibera, i servizi di igiene urbana nel territorio del Comune di Pomarance sono affidati alla Società R.E.A. S.p.A. SOL di RetiAmbiente S.p.A.;

- ai sensi del verbale di accordo tra R.E.A. e OO.SS., sottoscritto in data 30 dicembre 2020 (Prot. R.E.A. 4067/2020), relativamente al subentro in R.E.A. S.p.A. del personale dipendente del Comune di Pomarance di cui all'elenco risultante dalla ricognizione di ATO Toscana Costa effettuato ai sensi dell'art. 202 del D.Lgs. 152/2006, il dipendente comunale risulta ricompreso nel suddetto elenco;

- alla data programmata di inizio del servizio, stanti le difficoltà operative ed organizzative riscontrate, il Comune di Pomarance ha proseguito l'esercizio delle attività in via transitoria ed eccezionale, con ristoro integrale dei costi, al fine di assicurare le attività essenziali per la collettività e consentire il progressivo subentro nel servizio al gestore d'ambito in un'ottimale condizione di operatività, che si concluderà con gli adempimenti di cui al presente atto;

- Il Comune di Pomarance e R.E.A. S.P.A., in data 25 gennaio 2022, hanno nuovamente incontrato le OO.SS. della Funzione Pubblica e la RSU del Comune di Pomarance per una informativa inerente il trattenimento in servizio di parte del personale operante nel ciclo di gestione dei rifiuti ed il passaggio al Gestore Unico del personale esercente mansioni connesse alla gestione del Centro di Raccolta Comunale;

- Il Comune di Pomarance e R.E.A. S.P.A. hanno successivamente proseguito congiuntamente, anche con incontri specifici, il percorso di definizione delle modalità e dei tempi del passaggio di cui al punto precedente, individuando come termine per la gestione diretta e per il trasferimento del personale addetto, la data indicata nel contratto di comodato tra il Comune di Pomarance e R.E.A. per il Centro di Raccolta Comunale;

Tutto ciò premesso

- ai sensi dell'articolo 202 del D.Lgs. 152/2006, il rapporto di lavoro del dipendente sarebbe oggetto di trasferimento pro quota al nuovo gestore del servizio integrato dei rifiuti, e dunque in capo alla R.E.A. S.p.A.;

- il Comune di Pomarance, con Delibera di Giunta Comunale n. X del XX.YY.ZZZZ, immediatamente eseguibile, rilevata la necessità di coprire mansioni a cui utilmente assegnare il dipendente assente espressamente alla permanenza dello stesso nella dotazione organica del Comune di Pomarance, in quanto utilmente impiegabile in altre mansioni idonee e congrue rispetto all'inquadramento contrattuale;

- per le vie brevi il Sig. ha manifestato la disponibilità al trattenimento in servizio presso il Comune di Pomarance con rinuncia al diritto al passaggio alle dipendenze di R.E.A. S.p.A.;

- la Società R.E.A. S.p.A., a sua volta, non manifesta ragioni contrarie ed assente alla soluzione di permanenza nei ruoli del Comune di Pomarance del menzionato soggetto

si conviene quanto segue:

1. La premessa costituisce parte integrante del presente verbale,
2. Il Sig. rinuncia espressamente e senza costrizione alcuna al diritto a passare alle dipendenze di R.E.A. S.p.A. nonché a far valere, ora e per allora, ogni e qualunque pretesa, diritto o azione avente ad oggetto, o anche solo a presupposto, il passaggio alle dipendenze della R.E.A. S.p.A. e/o di RetiAmbiente S.p.A. e/o di altre società controllate da RetiAmbiente, come qualsivoglia altra pretesa di qualunque natura in ragione dell'affidamento a

RetiAmbiente del servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani e assimilati nell'Ambito Territoriale Ottimale Toscana Costa e dunque della fattispecie accennata in premessa, della sua disciplina di legge e/o di contratto collettivo, verso il Comune di Pomarance, la società *in house* RetiAmbiente S.p.A. e/o sue Società Operative Locali, compresa R.E.A. S.p.A.;

3. Il rapporto di lavoro attualmente esistente tra il Sig. _____ ed il Comune di Pomarance proseguirà pertanto immutato, alle medesime condizioni in atto, nell'esecuzione delle mansioni che il datore di lavoro ha deciso di affidare, nel rispetto della disciplina di legge e della contrattazione collettiva di riferimento applicabile al caso di specie, al momento del passaggio definitivo del ciclo rifiuti al soggetto gestore, a titolo esemplificativo: pulizie caditoie; taglio erba; spazzamento e pulizia aree che resteranno di competenza comunale; guida mezzi; facchinaggio; assistenza per tumulazioni e inumazioni e manutenzione cimiteri; manutenzioni varie su immobili e strade, impianti e aree a verde; affissioni e volantinaggio; gonfaloniere.

La Commissione, nel procedere alla lettura del testo del verbale, provvede ad informare le parti in ordine al disposto dell'art. 2113 c.c. e quindi all'inoppugnabilità dell'atto di conciliazione, sui diritti nella disponibilità delle parti, in ordine alle reciproche rinunce e concessioni ivi contemplate.

A questo punto, rilevato che le parti, dichiarano di comprendere ed accettare l'accordo che intendono sottoscrivere, di conoscere pertanto le reciproche obbligazioni che ne derivano e di essere addivenute all'accordo medesimo per libera volontà, si procede alla sottoscrizione del presente verbale di accordo conciliativo.

Le parti, quindi, dichiarano reciprocamente di non aver più nulla a pretendere l'una dall'altra per qualsivoglia motivo, pretesa e/o ragione in merito al petitum del presente accordo.

La Commissione, pertanto, dichiara definita la fattispecie in esame di cui al presente verbale che costituito da n. 3 pagine viene letto, confermato e sottoscritto.

Il dipendente

Il delegato di R.E.A.

Il Sindaco del Comune di Pomarance

Il datore di lavoro

La Commissione di conciliazione



COMUNE DI POMARANCE Provincia di Pisa

P.za S. Anna n°1 56045 - Pomarance (PI) - Tel.0588/62311 Fax 0588/65470

RELAZIONE ILLUSTRATIVA TECNICO FINANZIARIA 2022-2024 SULLA VERIFICA DEI VINCOLI FINANZIARI ALLA GESTIONE DEL PERSONALE E DEGLI ADEMPIMENTI AMMINISTRATIVO CONTABILI CONNESSI

Premesso che:

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 91 del d.lgs. 267/2000 dispone che gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale; gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n.449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze;
- l'art.33 del d.lgs. 165/2001 dispone che: *"1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente*

responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”;

- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

- l'art. 6-ter del d.lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 4 del d.lgs. 75/2017, prevede, al fine di cui sopra, l'adozione di Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale, e cita testualmente: *“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali. 2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, di cui all'articolo 60. 3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute. 4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni. 5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni. 6. Qualora, sulla base del monitoraggio effettuato dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica attraverso il sistema informativo di cui al comma 2, con riferimento alle amministrazioni dello Stato, si rilevino incrementi di spesa correlati alle politiche assunzionali tali da compromettere gli obiettivi e gli equilibri di finanza pubblica, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con decreto di natura non regolamentare, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, adotta le necessarie misure correttive delle linee di indirizzo di cui al comma 1. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e dagli enti locali, le misure correttive sono adottate con le modalità di cui al comma 3.”;*

- l'art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del d.lgs.75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del d.lgs.165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

- con Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*, pubblicate sulla GazzettaUfficiale del 27 luglio 2018;

Rilevato che, con riferimento a quanto sopra, è necessario individuare sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, al fine di una corretta gestione del personale, e procedere alla verifica della situazione dell'ente rispetto a tutti i vincoli, limiti, adempimenti e disposti di legge, relativi a:

- A. Facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- B. Contenimento della spesa di personale;

- C. Dotazione organica;
- D. Procedure di stabilizzazione;
- E. Progressioni verticali e di carriera;
- F. Lavoro flessibile;
- G. Programmazione Piano triennale dei fabbisogni di personale.

A) Facoltà assunzionali a tempo indeterminato

A1. Normativa

Visto l'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art.1 della legge 27 dicembre 2019, n.160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato: "2. *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle „unioni dei comuni“ ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al100 per cento.(...omissis...)”;*

Visto il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati,

considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

Considerato che le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020 e dato atto che è pertanto ora possibile procedere dando applicazione alla nuova norma;

Visto l'art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90;

Rilevata la non più applicabilità dell'art. 1, comma 424, della legge 190/2014 e dell'art. 5, del d.l. 78/2015, relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta;

A2. Verifica situazione dell'Ente

Ritenuto opportuno procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal D.M. 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell'Ente;

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

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

- a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

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

Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio, comunicate dal Settore Finanze e Bilancio, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio:

TIPO ENTRATA	2019	2020	2021	
Titolo 1	3.546.724,07	3.564.574,72	3.766.422,80	
Titolo 2	3.106.957,75	3.886.342,07	3.436.797,53	
Titolo 3	1.453.377,03	1.365.667,90	1.683.829,95	
TOTALE ENTRATE al lordo FCDE	8.107.058,85	8.816.584,69	8.887.050,28	
TOTALE			8.603.564,61	

ENTRATE Media triennio precedente				
FCDE (ass.) 2019				
FCDE (ass.) 2020				
FCDE (ass.) 2021			119.962,59	
FCDE (prev.) 2022				
TOTALE ENTRATE Media triennio precedente al netto FCDE			8.483.602,02	

Visto il prospetto delle spese di personale, calcolate ai sensi del D.M. del 17/03/2020, della Circolare del 13/05/2020 e nel rispetto di quanto previsto dal parere n. 125 del 23/09/2020 della Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia:

TIPO SPESA	2019	2020	2021	Dettagli
U.1.01.00.00.000	1.809.333,24	1.786.102,60	1.730.522,55	
U.1.03.02.12.001	46.193,27	45.581,41	15.664,01	Interinale
U.1.03.02.12.002				
U.1.03.02.12.003				
U.1.03.02.12.999				
U.1.09.01.01.001		59.357,72	54.052,26	Spesa per comando di personale
TOTALE SPESE	1.855.526,51	1.891.041,73	1.800.238,82	Totale
E.3.05.02.01.001	- 3.769,74	-2.600,84	-3.136,45	Rimborso per comando di personale
TOTALE	1.851.756,77	1.888.440,89	1.797.102,37	

Dato atto che:

- lo spazio finanziario teorico disponibile del Comune di Pomarance per nuove assunzioni, fino al raggiungimento della soglia massima del D.M. 17 marzo 2020 Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale/entrate correnti anno 2020 come da delibera di C.C. n. 23 del 29/04/2021, è il seguente:

Spesa personale anno 2021	1.797.102,37
Media entrate 2021	8.483.602,02
	21,18%

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

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

- Comuni con meno di 1.000 abitanti
- Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
- Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
- Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
- Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti

- f) Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
- g) comuni da 60.000a 249.999 abitanti
- h) comuni da250.000a 1.499.999 abitanti
- i) comuni con1.500.000 di abitanti e oltre.

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera e), avendo al 31/12/2021 n. 5.460 abitanti.

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

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

FASCIA demografic a	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella2 DM17 marzo 2020	Valori soglia Tabella3 DM17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	29%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	29%	32,60%
c	2.000-2.999	27,60%	25%	31,60%
d	3.000-4.999	27,20%	24%	31,20%
e	5.000-9.999	26,90%	21%	30,90%
f	10.000-59.999	27,00%	16%	31,00%
g	60.000-249.999	27,60%	12%	31,60%
h	250.000-1.499.999	28,80%	6%	32,80%
i	1.500.000>	25,30%	3%	29,30%

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

FASCIA1. Comuni virtuosi

I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dallaTabella1di ciascuna fascia demografica.

FASCIA2. Fascia intermedia.

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

FASCIA3.Fascia di rientro obbligatorio.

Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Questo Ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera e) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 21,18%, si colloca nella seguente fascia:

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

Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della L. 296/2006.

FASCIA 2 - INTERMEDIA, poiché il suddetto rapporto risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1e dalla Tabella 3.

Il Comune può procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di spesa del rapporto spesa di personale/entrate registrato nel 2018, con le sole possibilità quindi di abbassare le spese di personale o aumentare le entrate dell'ente.

FASCIA 3 - RIENTRO OBBLIGATORIO, poiché il suddetto rapporto superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3.

Il Comune dovrà adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Permane la possibilità di applicazione della capacità assunzionale di cui all'art. 3 del d.l. 90/2014, pari al 100% della spesa dei cessati, stante tuttavia l'obiettivo di riduzione del rapporto da raggiungere entro l'anno 2025.

A3. Calcolo incremento teorico ed effettivo

Incremento teorico

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti, è il seguente:

(Media entrate netto FCDE * percentuale tabella 1) – Spese di personale 2021
(8.483.602,02x 26.90%= 2.282.088,94) – (1.797.102,37) = **484.986,57**

	Importo	Riferimento normativo
Spesa personale 2021	1.797.102,37	Art. 4 , comma 2
Incremento teorico massimo	484.986,57	
Spesa massima di personale tabella 1	2.282.088,94	

Incremento calmierato (per gli anni 2020-2024)

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

Spese di personale 2018 * Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente (1.942,083.87 x 21,00%)= **€ 407.837,61 da cui scaturisce una spesa massima di € 2.349.921,48**

Incremento effettivo

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

SI incremento calmierato risulta superiore all'incremento teorico, il Comune può pertanto procedere ad assunzioni solo entro il valore dell'incremento teorico.

NO l'incremento calmierato risulta inferiore all'incremento teorico, il Comune può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento calmierato.

Il Comune può assumere entro lo spazio finanziario di **€ 484.986,57, che riporta alla spesa massima di personale pari ad € 2.282.088,94**

A4. Previsioni di spesa di personale ex art. 33, comma 2 D.L. 34/2019

Di seguito si riportano le previsioni di spesa di personale per gli anni 2022, 2023 e 2024, calcolate ai sensi del D.M. del 17/03/2020, della Circolare del 13/05/2020 e nel rispetto di quanto previsto dal parere n. 125 del 23/09/2020 della Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia:

Spesa di Personale ex art. 33, c. 2, D.L. 34/2019	2022	2023	2024
U.1.01.00.00.000	1.887.173,81	1.769.779,56	1.785.720,39
U.1.03.02.12.001			
U.1.09.01.01.001	48.649,00	70.560,00	70.560,00
Totale spesa di personale	1.935.822,81	1.840.339,56	1.856.280,39
Limite massimo spesa di personale ex art. 33, c. 2, D.L. 34/2019	2.282.088,94	2.282.088,94	2.282.088,94
Differenza rispetto limite di spesa	346.266,13	441.749,38	425.808,55
Media entrate correnti 2019-2020 - 2021 al netto FCDE	8.483.602,02		
Rapporto previsione di spesa	22,81%	21,69%	21,88%

Si precisa che:

- la media delle entrate correnti utilizzata per la verifica del rispetto di quanto previsto dall'ex art. 33, comma 2 D.L. 34/2019, potrà subire modifiche a seguito dell'approvazione dei successivi conti consuntivi.

Le azioni di reclutamento previste nella presente programmazione del fabbisogno di personale 2022-2024 sono disposte nel rispetto del vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 2, D.L. 34/2019, in quanto la previsione di spesa di personale ex art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 (calcolata considerando le azioni di reclutamento previste nel presente documento) per il triennio 2022-2024 è inferiore alla spesa massima consentita.

A5. Resti assunzionali quinquennio 2015 / 2019 - eventuale quota di turn over rimasta inutilizzata

L'art. 5, comma 2 del DM 17 marzo 2020 consente ai comuni, per il periodo 2020-2024, di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del suddetto DM, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. Tale facoltà è tuttavia consentita solo ai comuni virtuosi, il cui rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta inferiore al valore soglia di cui alla Tabella 1 del DM.

La Ragioneria Generale dello Stato con Parere n. 12454/21, è intervenuta rispetto alla questione dei resti assunzionali riferiti ai 5 (cinque) anni antecedenti al 2020 per gli enti virtuosi ed ha affermato che la facoltà di utilizzare i resti deve intendersi come alternativa più favorevole all'applicazione della nuova disciplina che prevede percentuali di crescita annuali e gradualmente e che non si possono sommare/cumulare le due distinte tipologie di incremento della spesa di personale.

Ritenuto per quanto sopra di non utilizzare nel 2022 i resti delle facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020 (2015-2019) contenuti nell'Allegato 1 in quanto detto valore è inferiore all'incremento effettivo possibile entro il valore soglia della tabella 2.

B) Il contenimento della spesa di personale

B1. Normativa: la spesa di personale in valore assoluto

<p>Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-<i>quater</i>, della legge 27 dicembre 2006, n. 296</p>	<p>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, all'ordine 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:</p> <p>(...a) lettera abrogata</p> <p>b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico- amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;</p> <p>c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.</p> <p>Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013</p>
<p>Monitoraggio dell'aggregato della spesa di personale di personale in valore assoluto ai sensi dell'art. 1c. 557 della l. 296/2006</p>	
<p>Le componenti INCLUSE secondo la Corte dei conti, Sezione Autonomie - Delibera n. 13/2015/SEZAUT/INPR</p>	

<p>Le componenti da considerare per il monitoraggio dell'aggregato della spesa di personale ai sensi dell'art. 1 c. 557, l. 296/2006, sono le seguenti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato 2. quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata nell'esercizio successivo (alla lucedella nuova contabilità) 3. spese per il proprio personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente 4. spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile 5. eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili 6. spese sostenute dall'Ente per il personale, di altri Enti, in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto 7. spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.lgs. 267/2000 8. compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 d.lgs. 267/2000 9. compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 2 d.lgs. 267/2000 10. spese per il personale con contratti di formazione e lavoro 11. oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori

12. spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di polizia municipale ed ai progetti di miglioramento alla circolazione stradale
13. IRAP
14. oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo
15. somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando
16. spese per la formazione e rimborsi per le missioni del personale

Le componenti escluse

Le componenti escluse nella determinazione dell'aggregato storico della spesa in valore assoluto, da sottrarre all'ammontare complessivo lordo delle spese.

Le componenti da escludere sono:

1. spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati
2. quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata nell'esercizio successivo (principio contabile applicato alla contabilità finanziaria, Allegato A/2 al d.lgs.118/2011, punto 5.2 lettera a)
3. spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato, dalla Regione o dalla Provincia, per attività elettorale;
4. spese per la formazione e rimborsi per le missioni del personale
5. spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate
6. spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi gli aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata integrativa, ove previsto dal CCNL del comparto Funzioni locali 21/05/2018)
7. spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)
8. costo personale comandato presso altre amministrazioni (e da queste rimborsato)
9. spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada
10. spese per incentivi al personale per progettazione
11. spese per incentivi recupero ICI
12. diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale
13. spese per l'assunzione di personale ex dipendente dell'Amministrazione autonoma di Monopoli di Stato (legge 30 luglio 2010, n. 122, art. 9, comma 25)
14. spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della l. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)
15. Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanza n. 16/2012)
16. oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti
17. Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (ad esclusione delle spese per le categorie protette che non sono soggette)
18. oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (Corte dei conti, sezione di controllo regione Piemonte, parere n. 380/2013/SRCPIE/PAR)
19. per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-*quater*, d.l. 90/2014)
20. spese per il personale delle Province e Città Metropolitane ricollocato ai sensi dell'art. 1, comma 424, della l. 190/2014 e dell'art. 5 del d.l. 78/2015, convertito, con modificazioni, nella l. 125/2015

B2. Situazione dell'ente**Il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013**

Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013, da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-*quater*, della legge 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € 1.609.232,91, come risulta da seguente prospetto:

Spesa di personale in valore assoluto al netto delle componenti escluse ai sensi art.1 comma 557 della l.296/2006				
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE TRIENNIO	MEDIO
€ 1.610.850,22	€ 1.609.208,43	€ 1.607.640,09	€ 1.609.232,91	

Visti i prospetti del Bilancio pluriennale 2022/2024 approvato e rilevato che in sede previsionale la spesa di personale si mantiene contenuta nel rispetto della media del triennio 2011-2013), (determinata secondo il nuovo sistema contabile), come si evince dal seguente prospetto:

RISPETTO SPESA DI PERSONALE BILANCIO DI PREVISIONE 2022-2024 -

	Media triennio 2011/2013	2022	2023	2024
Spese di Personale				
Spesa di personale da bilancio macroaggregato 1 (il dato 2011-2013 include buoni pasto che erano a intervento 3)	2.064.983,18	1.887.173,81	1.769.779,56	1.785.720,39
macroaggregato / intervento 3 spese relative a personale	7.371,86			
fondo rinnovo contrattuale cap 11700 macroaggr 10		15.000,00	15.000,00	15.000,00
Spese macroaggregato 9 - Rimborsi personale in convenzione		48.649,00	70.560,00	70.560,00
FPV SPESA - spese reimputate a esercizio successivo				
Spese Titolo 4 trasferimenti ad altri enti spesa di personale	16.002,34			
IRAP personale	119.029,72	119.479,14	112.493,90	112.493,90
(A) Totale spesa di personale da bilancio di previsione 2022-2024	2.207.387,10	2.070.301,95	1.967.833,46	1.983.774,29
(B) Totale Componenti Escluse	598.154,19	543.988,97	408.727,00	408.727,00
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B Ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006	1.609.232,91	1.526.312,98	1.559.106,46	1.575.047,29
Previsione di bilancio per spesa di personale a seguito delle cessazioni/assunzioni(*)		2.040.701,00	1.938.970,74	1.983.774,29

(*) La previsione di bilancio per spesa di personale a seguito delle cessazioni/assunzioni comprende gli adeguamenti di spesa delle voci accessorie che compongono la spesa di personale.

Dato atto che i suddetti stanziamenti sono comprensivi delle somme presunte relative al trattamento accessorio del personale, per cui, in base al punto 5.2 lettera a) del principio contabile applicato alla contabilità finanziaria (Allegato A/2 al d.lgs. 118/2011), le spese relative al trattamento accessorio e premiante, liquidate nell'esercizio successivo a quello cui si riferiscono, sono stanziati e impegnati in tale esercizio; trattandosi di spesa vincolata, le risorse destinate alla copertura di tale stanziamento acquistano la natura di entrate vincolate al finanziamento della spesa, con riferimento all'esercizio cui il trattamento si riferisce, destinando la quota riguardante la premialità e il trattamento accessorio da liquidare nell'esercizio successivo alla costituzione del fondo pluriennale vincolato, a copertura degli impegni destinati ad essere imputati all'esercizio successivo.

La spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della L. 27 dicembre 2006, n. 296, prevista per il triennio 2022-2024, rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013.

C) Dotazione organica

C1. Normativa

Preso atto che l'art.22, comma 1, del d.lgs. 75/2017 dispone: "1. Le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotte dall'articolo 4, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, comemodificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

Atteso che:

- con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;
- le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fontinormative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;
- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una "spesa potenziale massima" affermano: "*per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente*";

C2. Il valore finanziario della dotazione organica

Dato atto che, in ossequio all'art. 6 del d.lgs. 165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette

limitazioni;

- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs. 165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

Dato atto che, per la redazione dello schema riassuntivo di dimostrazione del rispetto del limite potenziale massimo di spesa della dotazione organica, nell'ottica di contemperare le disposizioni vigenti in materia di limiti per la gestione delle risorse umane degli enti locali e quanto suggerito dalle Linee di indirizzo, è stata redatta una tabella di riconciliazione che si basa sui seguenti criteri:

1. il prospetto di "dotazione organica" contiene le spese dei dipendenti in servizio, più quelle previste per le assunzioni. Tale spesa non è quella effettiva, ma quella teorica su base annua, ovvero a regime. I valori, peraltro, sono quelli dello stipendio tabellare e non tanto quelli di effettiva competenza. Si precisa che le progressioni orizzontali non vanno calcolate in sede di programmazione, in quanto già comprese nell'importo complessivo del fondo risorse decentrate;

2. trattandosi di un documento "programmatorio", nella previsione del costo della dotazione organica, è necessaria la massima prudenza, conteggiando quindi, il valore più alto possibile per garantire sempre il rispetto dei limiti di spesa;

Come espressamente esplicitato dalle Linee Guida, il valore finanziario della dotazione organica, risulta così determinato:

- sulla base della spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato. In tale voce di spesa va indicata distintamente anche quella sostenuta per il personale in comando (in entrata), o altro istituto analogo. Ciò in quanto trattasi di personale in servizio, sia pure non di ruolo, per il quale l'amministrazione sostiene l'onere del trattamento economico nei termini previsti dalla normativa vigente. La spesa del personale in part-time è da considerare in termini di percentuale di prestazione lavorativa solo se il tempo parziale deriva da assunzione ab origine. Nel caso in cui derivi da trasformazione del rapporto va indicata sia la spesa effettivamente sostenuta sia quella espandibile in relazione all'eventualità di un ritorno al tempo pieno (*per evitare il reale congelamento di queste cifre si ritiene di conteggiare le possibili riespansioni da tempo parziale a tempo pieno su situazioni reali di richiesta o di concreta ipotesi*);

- sulla base dei possibili costi futuri da sostenere per il personale assegnato in mobilità temporanea presso altre amministrazioni (in uscita) per valutare gli effetti in caso di rientro;

- con riferimento alle diverse tipologie di lavoro flessibile, nel rispetto della disciplina ordinamentale prevista dagli articoli 7 e 36 del d.lgs. 165/2001, nonché le limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e dall'art. 14, del d.l. 66/2014. I rapporti di lavoro flessibile vanno rappresentati in quanto incidono sulla spesa di personale pur non determinando riflessi definitivi sul PTFP;

- con riferimento ai risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, relativi all'anno precedente, nel rispetto dell'articolo 14, comma 7, del d.l. 95/2012 (o delle altre norme sul turn-over come quelle per gli enti locali);

- in ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenuto conto, ove previsti, degli ulteriori limiti connessi a tale facoltà con particolare riferimento ad eventuali tetti di spesa del personale;

- spese necessarie per l'assunzione delle categorie protette, pur considerando che, nei limiti della quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni; (cioè tali spese vanno comunque previste nel Piano anche se non hanno effetti sui limiti per quanto riguarda le assunzioni per il rispetto della quota d'obbligo);

- connesse ad eventuali procedure di mobilità, nel rispetto del d.p.c.m. 20 dicembre 2014, anche con riferimento all'utilizzo della mobilità temporanea (acquisizione di personale in comando, fuori ruolo o analoghi istituti).

l'Allegato 2, riporta il calcolo del valore finanziario della dotazione organica.

C3. La verifica delle eccedenze di personale

Visto l'art. 33 del d.lgs.165/2001, come modificato dall'art.16, comma 1, della Legge 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), dispone: *"1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare. (da 4 a 8 omissis)".*

Evidenziato che tale ricognizione costituisce atto obbligatorio in assenza del quale non è possibile effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro di qualunque tipologia di contratto a pena di nullità degli atti posti in essere.

Preso atto della ricognizione effettuata dai Responsabili di servizio, da cui non emergono situazioni di eccedenza di personale.

Preso atto che la vigente dotazione organica come da prospetto sottoriportato, coerente con il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024, con le facoltà assunzionali consentite e con gli strumenti di programmazione finanziaria pluriennale, prevede a regime un numero di posti pari a 44;

PERSONALE IN DOTAZIONE ORGANICA ASSEGNATO AI SERVIZI COMUNALI								
Categoria	Profili professionali	N. Dipendenti in Servizio al 31/12/2021		N. cessazioni previste/anno 2022		N. assunzioni previste/anno 2022		Totale anno 2022
		Tempo pieno	Part time	Tempo pieno	Part time	Tempo pieno	Part time	
D	Istruttore Direttivo Contabile - cat. D3	1	0	0	0	0	0	1
	Istruttore Direttivo Amministrativo - cat. D3	1	0	0	0	0	0	1
	Istruttore Direttivo Tecnico - cat. D3	1	0	0	0	0	0	1
	Istruttore direttivo Amministrativo Contabile - cat. D1	5	0	0	0	0	0	5
	Istruttore Direttivo Tecnico - cat. D1	4	0	0	0	0	0	4
	Istruttore Direttivo Vigilanza - cat. D1	1	0	0	0	1	0	2
C	Istruttore Amministrativo/Contabile	7	0	0	0	2	0	9
	Istruttore Tecnico	1	0	0	0	0	0	1
	Agente Polizia locale	3	0	0	0	0	0	3
	Istruttore Contabile	1	0	0	0		0	1
B3	Collaboratore Amministrativo Contabile	3	0	0	0	0	0	3
	Collaboratore Tecnico Conduttore Mezzi	3	0	0	0	0	0	3
	Collaboratore Tecnico operaio	6	0	2 (*)+3(**)	0	3(**)	0	4
B1	Esecutore operaio	6	0	2(**)	0	2(**)	0	6
	Esecutore amministrativo	0	0	0	0	0	0	0
TOTALI		43		7		8		44

*cessazioni dipendenti per dimissioni volontarie

** cessazioni/ trattenimenti in servizio

Ritenuto di riepilogare la dotazione organica, sulla base delle cessazioni/assunzioni/trattenimenti previsti come da prospetto seguente

Categoria	N. posti coperti al 31/12/2021	N. cessazioni anno 2022	N. posti previsti anno 2022	N. posti dotazione organica rideterminata
D	13	0	1	14
C	12	0	2	14
B3	12	5	3	10
B1	6	2	2	6
A				
TOTALE	43	7	8	44

Procedure di stabilizzazione

D1. Situazione dell'ente

Dato atto che, ai sensi dell'art. 20 del d.lgs.75/2017, rubricato "*Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni*", sulla base delle verifiche compiute dal Servizio Personale, risulta quanto segue:

non è presente personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2, dell'art. 20, d.lgs. 75/2017;

è presente personale in possesso dei requisiti previsti nel comma 1, dell'art. 20, d.lgs.75/2017, per n...unità di personale e l'ente intende procedere con le stabilizzazioni, in coerenza:

- a) con il piano triennale dei fabbisogni, come delineato dal nuovo articolo 6, comma 2, del d.lgs.165/2001;
- b) negli atti propedeutici, da adottarsi con successiva deliberazione, saranno presenti le indicazioni della relativa copertura finanziaria;

è presente personale in possesso dei requisiti previsti nel comma 2, dell'art. 20, d.lgs.75/2017, per n.....unità di personale e l'ente intende procedere mediante procedure concorsuali riservate, in coerenza:

con il piano triennale dei fabbisogni, come delineato dal nuovo articolo 6, comma 2, del d.lgs.165/2001; negli atti propedeutici – da adottarsi con successiva deliberazione – saranno presenti le indicazioni della relativa copertura finanziaria;

D) Progressioni verticali e di carriera

Richiamato:

- l'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 165/2001, che prevede: "*Le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso;*

- l'art. 22, comma 15 del d.lgs.75/2017, come modificato dall'art.1, comma 1-ter del d.l. 162/2019, che prevede: "*Per il triennio 2020-2022, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo,*

fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore.”;

Dato atto che, sulla base della programmazione di cui sopra, in questo ente:[X] **non si verificano** le condizioni per l'applicazione dell'art. 22, comma 15, del d.lgs.75/2017, relative alle procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno;

[] **si verificano** le condizioni per l'applicazione dell'art. 22, comma 15, del d.lgs.75/2017, relative alla indizione di n__procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, secondo le indicazioni e le modalità che saranno meglio definite con successivo provvedimento;

E) Lavoro flessibile

F1.Normativa

Richiamato l'art. 36, comma 2 del d.lgs. 165/2001 – come modificato dall'art. 9 del d.lgs. 75/2017 – nelquale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

Richiamato l'art. 50 del CCNL Funzioni locali del 21/05/2018;

Dato atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

Atteso poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, somministrazione lavoro e ulteriori tipologie), l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone “4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente”;

Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce “Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n.

78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.";

Richiamato il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Vista la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui *"Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni"*;

Preso atto pertanto che le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006;

F2. Previsione assunzioni lavoro flessibile

Considerato che il Comune di Pomarance si è avvalso di personale tramite ricorso a forme flessibili di assunzione e di impiego nell'anno 2009;

Rilevata la seguente tabella riassuntiva:

Spesa complessiva lavoro flessibile Anno 2009	€ 72.409,11
Spesa presunta lavoro flessibile Anno 2022	€ 68.000,00

Si precisa che la spesa presunta relativa al lavoro flessibile per l'anno 2022 risulta comprensiva: 1) dell'assunzione di n. 1 unità di personale ai sensi dell'art. 90 del Tuel; 2) dell'assunzione di n. 1 unità di personale ai sensi dell'art. 110, c. 2, prevista nei Programmi Triennali 2021-2023 e 2022 - 2024 e perfezionata nel corso del 2022; 3) della cessione delle capacità assunzionali all'Unione Montana Alta Val di Cecina di cui alla Delibera di Giunta Comunale n. 225 del 21/12/2021.

L'amministrazione comunque si riserva di autorizzare per il triennio 2022/2024 le altre assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, nonché delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile, con particolare riferimento al rispetto del tetto delle spese di personale.

F) Programmazione piano triennale dei fabbisogni

G1. Situazione dell'ente

Il piano dei fabbisogni di cui alla presente relazione integra quello già previsto con le precedenti Deliberazioni di Giunta Comunale n. 232 del 29/12/2021 e n. 112 del 08/07/2022 per il mantenimento in servizio di n. 3 collaboratori tecnici Cat. B3 e n. 2 Esecutori Tecnici Cat. B1 addetti anche ai servizi di gestione dei rifiuti urbani.

Il mantenimento in servizio delle unità suddette determina una riduzione delle capacità assunzionali, di Euro 141.400,83, compresi i contributi, calcolata sommando le % degli addetti che operano nel servizio di igiene di gestione rifiuti urbani (62+73+92+72+65+100+78=542) e dividendo il valore così ottenuto per 100 (quota intera). Il risultato dell'operazione 5,42 corrisponde all'assunzione di n. 5 unità di personale, n. 3 collaboratori tecnici Cat. B3 e n. 2 Esecutori Tecnici Cat. B1.

La somma della suddetta riduzione delle capacità assunzionali con le riduzioni di Euro 95.433,96 (contributi compresi) di cui alle già richiamate Delibere per l'assunzione di n. 1 Istruttore Direttivo di Vigilanza Cat. D a tempo pieno ed indeterminato; n. 1 Istruttore Amministrativo Cat. C a tempo pieno ed indeterminato; di n. 1 Istruttore Amministrativo di Cat. C vincitore di concorso, già in servizio, determina una residua capacità assunzionale di Euro 248.151,78 (484.986,57 – 141.400,83 – 95.433,96).

Nella tabella sottostante si riportano le assunzioni ancora da perfezionare nel corrente anno

ANNO 2022 Assunzioni a tempo indeterminato

Previsione assunzione	Categoria	Profilo Professionale	Tempo lavoro	Tipologia di Assunzione					
				Scorrimento graduatoria di altro ente	Scorrimento graduatoria comunale				Altro
1	D1	Istruttore Direttivo di Vigilanza	100	X					
1	C1	Istruttore Amm.vo	100		X				
3	B3	Collaboratore Tecnico	100						X
2	B1	Esecutore Tecnico	100						X

Non si prevedono per il 2022 ulteriori assunzioni a tempo determinato oltre a quelle già effettuate

ANNO 2023

Previsione assunzioni	Categoria	Profilo Professionale	Tempo lavoro	Tipologia di Assunzione					
				Graduatoria Concorso	Mobilità	Centro per l'Impiego	Progressione di carriera/verticale	Stabilizzazione	Altro

ANNO 2024

Previsione assunzioni	Categoria	Profilo Professionale /Settore	Tempo lavoro	Tipologia di Assunzione					
				Graduatoria Concorso	Mobilità	Centro per l'Impiego	Progressione di carriera/verticale	Stabilizzazione	Altro

La programmazione di cui sopra trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio pluriennale 2022/2024, **come si evince dal prospetto riportato al punto B2 della presente relazione** nel rispetto dei vincoli e delle facoltà assunzionali vigenti.

Conclusioni.

Premesso e illustrato quanto sopra si dà atto che l'Ente ha proceduto alla verifica dei seguenti adempimenti obbligatori, di natura amministrativo contabile.

Tipologia adempimento		Risposta	
L'Ente ha adottato il Piano Triennale Fabbisogni Personale (PTFP)?		Si X	No
Sanzione	In caso di risposta negativa: Divieto di assunzione. Le Amministrazioni Pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui all'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 non possono assumere nuovo personale		
L'Ente ha inviato il PTFP (Piano triennale fabbisogni personale) alla RGS?		Si X	No
Sanzione	In caso di risposta negativa: Divieto di assunzione. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni		
L'Ente ha effettuato la rideterminazione della dotazione organica e la verifica delle eccedenze di personale?		Si X	No
Sanzione	In caso di risposta negativa: Divieto di assunzione. Le Amministrazione Pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere		
L'Ente ha rispettato il contenimento delle spese di personale, con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013, di cui all'art. 1, comma 557 della legge 296/2006?		Si X	No
Sanzione	In caso di risposta negativa: Divieto di assunzione assoluto nell'anno successivo.		
L'Ente ha acquisito il preventivo parere favorevole e la certificazione dell'organo di revisione sui documenti di programmazione del fabbisogno di personale ai sensi dell'art. 19 della L. 448/2001?		Si X	No
L'Ente ha verificato il rispetto dell'aggregato di spesa del lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010?		Si X	No
L'Ente ha approvato nei termini previsti il bilancio di previsione, il rendiconto della gestione, il bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla banca dati delle Amministrazioni Pubbliche (Bdap), nel termine di trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione?		Si X	No
Sanzione	In caso di risposta negativa: Divieto di assunzione assoluto e transitorio fino ad avvenuto adempimento In caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del mancato invio dei relativi dati, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, alla Bdap, gli Enti non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbia adempiuto		
L'Ente ha effettuato gli adempimenti della piattaforma certificazione crediti?		Si X	No
Sanzione	In caso di risposta negativa: Divieto di assunzione fino al permanere dell'inadempimento. La Pubblica Amministrazione che risulti inadempiente non		

	può procedere ad assunzioni di personale	
L'Ente ha adottato il Piano della Performance?		Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
Sanzione	In caso di risposta negativa: - divieto di erogazione della retribuzione di risultato - divieto di assunzione: l'Amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati	
L'Ente ha adottato il Piano triennale delle Azioni Positive e Pari Opportunità?		Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
Sanzione	In caso di risposta negativa: Divieto di assunzione. Le Amministrazioni Pubbliche non possono assumere nuovo personale	

Il Direttore del Settore Affari Generali



BURCHIANI ELEONORA
10.11.2022 10:41:28
GMT+00:00

Allegato 1

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2015		CESSAZIONI ANNO 2014				ASSUNZIONI 2015			
percentuale calcolo	60%	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^
su spesa cessazioni 2014		D3				D3			
		D1	Istrut. Direttivo	1	23.725,36	D1			
		C				C			
		B3				B3			
Budget 2015	14.235,00	B1				B1			
Utilizzo assunzioni 2015		A				A			
Resti inutilizzati	14.235,00								

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2016		CESSAZIONI ANNO 2015				ASSUNZIONI 2016			
percentuale calcolo	25%	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^
su spesa cessazioni 2015		D3				D3			
		D1	Istrut. Direttivo	2	47.450,72	D1			
Budget 2016	11.862,00	C				C			
Resti inutilizzati 2015	14.235,00	B3				B3			
Totale disponibile	26.097,00	B1				B1			
Utilizzo assunzioni 2016		A				A			
Resti inutilizzati 2016	26.097,00								

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2017		CESSAZIONI ANNO 2016				ASSUNZIONI 2017			
percentuale calcolo	25%	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^
su spesa cessazioni 2016		D3				D3			
		D1				D1			
Budget 2017	10.541,00	C	Istrut. Tecnico	1	21.783,59	C	Istrut. Tecnico	1	21.783,59
Resti inutilizzati 2016	26.097,00	B3	Collab. A.C.	1	20.382,26	B3			
Totale disponibile	36.638,00	B1				B1			
Utilizzo assunzioni 2017	21.783,59	A				A			
Resti inutilizzati 2017	14.854,41								

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2018		CESSAZIONI ANNO 2017				ASSUNZIONI 2018			
percentuale calcolo	25%	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^
su spesa cessazioni 2017		D3				D3			
		D1				D1			
Budget 2018	10.191,13	C				C			
Resti inutilizzati 2017	14.854,41	B3	Collab. A.C./Tec.	2	40.764,52	B3			
Totale disponibile	25.045,54	B1				B1			
Utilizzo assunzioni 2018	0,00	A				A			
Resti inutilizzati 2018	25.045,54								

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2019		CESSAZIONI ANNO 2018				ASSUNZIONI 2019			
percentuale calcolo	100%	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^	categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13^
su spesa cessazioni 2018		D3	Farmacista	1	23.725,36	D3			
		D1				D1			
Budget 2019	23.725,36	C				C			
Resti inutilizzati 2018	25.045,54	B3				B3			
Totale disponibile	48.770,90	B1				B1			
Utilizzo assunzioni 2019	0,00	A				A			
Resti inutilizzati 2019	48.770,90								

Con Delibera di Giunta Comunale n. 204 del 21/11/2019 è stato previsto l'utilizzo dei resti inutilizzati 2019 per € 16.151,04, nel rispetto dell'art. 11-bis, comma 2, della L. 12/2019. Pertanto il resto inutilizzato 2019 ammonota ad € 32.619,86.

Dopo tale decurtazione delle capacità assunzionali i resti ancora non utilizzati fanno riferimento all'annualità 2018 per € 8.894,50 e all'annualità 2019 per € 23.725,36, per complessivi € 32.619,86

AII. 2

PROSPETTO SPESA DOTAZIONE ORGANICA

	Categoria iniziale giuridica	Tempo del lavoro	Costo tabellare	N. posti al 31/12/2021	Stipendio tabellare personale in servizio	Previsione cessazioni	Importo cessazioni	Previsione assunzioni	Spesa per nuove assunzioni/ maggiori spese	N. posti Dotazioni e Organica Definitiva	Spesa totale Finale (in SERV. - CESS. + ASS.)	CPDEL	TFS/TFR	IRAP	TOTALE
Personale in servizio a tempo indeterminato	B	100%	19.536,91	6	117.221,46	2,00	39.073,82	2,00	39.073,82	6	117.221,46	27.898,71	3.375,98	9.963,82	158.459,97
	B3	100%	20.652,45	12	247.829,40	5,00	103.262,25	3,00	61.957,35	10	206.524,50	49.152,83	5.947,91	17.554,58	279.179,82
	C	100%	22.039,41	12	264.472,92	0,00		2,00	44.078,82	14	308.551,74	73.435,31	8.886,29	26.226,90	417.100,24
	D	100%	23.980,09	13	311.741,17	0,00	0,00	1,00	23.980,09	14	335.721,26	79.901,66	9.668,77	28.536,31	453.828,00
	Totali				43	941.264,95	7,00	142.336,07	8,00	169.090,08	44,00	968.018,96	230.388,51	27.878,95	82.281,61

Si precisa che n. 2 assunzioni/cessazioni pro quota di cat. B e n. 3 assunzioni/cessazioni pro quota di cat. B3 riguardano il mantenimento in servizio dei dipendenti del Comune di Pomarance assegnati alla gestione dei rifiuti.