



# COMUNE DI POMARANACE

PROVINCIA DI PISA

## VERBALE DI DELIBERA DELLA GIUNTA COMUNALE N. 112 DEL 08/07/2022

**OGGETTO** APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2022-  
: 2023-2024.

L'anno **2022** il giorno **8** del mese di **Luglio** alle ore 12.00 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	NO
PAOLA PIEROTTI	Consigliere_Ass	SI
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 12:00 di oggi, presso la sede comunale, la Sindaca Ilaria Bacci e l'assessore Alessandra Siotto; è stata presente in videoconferenza l'assessore Paola Pierotti;

**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.

Il presente atto è altresì dichiarato, con separata unanime votazione favorevole, **immediatamente eseguibile**.

Proposta n. 172 del 06/07/2022

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2022-2023-2024.

Il Responsabile del Settore Affari Generali propone il seguente testo:

**LA GIUNTA COMUNALE**

**Premesso che** l'articolo 39, comma 1 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;

**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 del citato disposto normativo, 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 22,83% (cfr. punto A.2 dell'Allegato "A");

**Vista** la Relazione Illustrativa Tecnico Finanziaria 2022-2024, contenente il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024, allegata sub lettera "A" 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 A);
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 A);
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 A);

**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;
- 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. 16 del 29/04/2022, il conto consuntivo 2021;
- che 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;
- che con Delibere di Giunta Comunale rispettivamente 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;
- che 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;
- che 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";
- che 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 2022-2024 (paragrafo A4 Previsioni di spesa di personale ex articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 dell'Allegato "A");
- che le previsioni di spesa per il personale flessibile per l'anno 2022, evidenziano (paragrafo "E" Lavoro Flessibile dell'Allegato "A") 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;

**Tutto ciò premesso**

**Ritenuto** di approvare la Relazione Illustrativa Tecnico Finanziaria 2022-2024, contenente il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024 con le azioni di reclutamento e la dotazione organica ivi previste, Allegato A;

**Precisato** che i contenuti del Piano confermano quanto previsto dai precedenti provvedimenti di programmazione triennale del fabbisogno di personale, con riferimento alle previsioni assunzionali;

**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 147bis del D. Lgs. n.267/2000 e s.m.i.;

**Verificato** che non sussiste obbligo di astensione per i Responsabili di cui all'art.49 del D.Lgs. n.267/2000 e s.m.i., 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 deliberazione di Giunta Comunale n. 65 del 28/04/2022;

**Visto** l'art. 134, comma 4 del D.lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;

### **DELIBERA**

1. di richiamare le premesse quali parti integranti e sostanziali del presente atto;
2. di approvare la Relazione Illustrativa Tecnico Finanziaria 2022-2024, contenente il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024, con le azioni di reclutamento e la dotazione organica ivi previste, che allegata sub lettera "A" viene a far parte integrante e sostanziale del presente atto;
3. di dare atto, altresì, che:
  - il Piano è stato elaborato in coerenza con la capacità assunzionale e gli stanziamenti di bilancio;
  - i contenuti del Piano confermano ed integrano quanto previsto dai precedenti provvedimenti di programmazione triennale del fabbisogno di personale;
4. di prendere atto del parere favorevole del Revisore dei Conti, previsto dall'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001;
5. 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. 30 marzo 2001, n. 165;
6. 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 s.m.i.;
7. 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;
8. 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.;
9. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

\*\*\*\*\*



## Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2022 / 172**

Ufficio Proponente: **Ufficio Personale**

Oggetto: **APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2022-2023-2024.**

## 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 07/07/2022

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 07/07/2022

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 13/07/2022



**COMUNE DI POMARANCE** Provincia di Pisa

---

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

**All. A**

**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	
<b>Titolo 1</b>	3.546.724,07	3.564.574,72	3.766.422,80	
<b>Titolo 2</b>	3.106.957,75	3.886.342,07	3.436.797,53	
<b>Titolo 3</b>	1.453.377,03	1.365.667,90	1.683.829,95	
<b>TOTALE ENTRATE al lordo FCDE</b>	<b>8.107.058,85</b>	<b>8.816.584,69</b>	<b>8.887.050,28</b>	
<b>TOTALE ENTRATE Media triennio precedente</b>			<b>8.603.564,61</b>	
<b>FCDE (ass.) 2019</b>				
<b>FCDE (ass.) 2020</b>				
<b>FCDE (ass.) 2021</b>			119.962,59	
<b>FCDE (prev.) 2022</b>				
<b>TOTALE ENTRATE Media triennio precedente al netto FCDE</b>			<b>8.483.602,02</b>	

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
<b>TOTALE SPESE</b>	<b>1.855.526,51</b>	<b>1.891.041,73</b>	<b>1.800.238,82</b>	<b>Totale</b>
E.3.05.02.01.001	- 3.769,74	-2.600,84	-3.136,45	Rimborso per comando di personale
<b>TOTALE</b>	<b>1.851.756,77</b>	<b>1.888.440,89</b>	<b>1.797.102,37</b>	

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 2021 come da delibera di C.C. n. 16 del 29/04/2022, è il seguente:

Spesa personale anno 2021	1.797.102,37
Media entrate 2021	8.483.602,02
	<b>21,18%</b>

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:

- a) Comuni con meno di 1.000 abitanti
- b) Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
- c) Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
- d) Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
- e) Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
- f) Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
- g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
- h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
- i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera 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 31 dicembre 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 dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

FASCIA 2. 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 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio.

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

Questo Ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera e) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 22,83%, 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 dell'al. 296/2006.

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

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

#### 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:

[X] **SI** l'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:

<b>Spesa di Personale ex art. 33, c. 2, D.L. 34/2019</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
U.1.01.00.00.000	1.851.731,27	1.769.779,56	1.785.720,39
U.1.03.02.12.001			
U.1.09.01.01.001	44.649,00	70.560,00	70.560,00

Totale spesa di personale	1.896.380,27	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	385.708,67	441.749,38	425.808,55
<b>Media entrate correnti 2019-2020 - 2021 al netto FCDE</b>	<b>8.483.602,02</b>		
<b>Rapporto previsione di spesa</b>	<b>22,35%</b>	<b>21,69%</b>	<b>21,88%</b>

**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><b>Monitoraggio dell'aggregato della spesa di personale di personale in valore assoluto ai sensi dell'art. 1c. 557 della l. 296/2006</b></p>	
<p><b>Le componenti INCLUDE secondo la Corte dei conti, Sezione Autonomie - Delibera n. 13/2015/SEZAUT/INPR</b></p>	

<p><b>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:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato</li> <li>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 luce della nuova contabilità)</li> <li>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</li> <li>4. spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile</li> <li>5. eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili</li> <li>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</li> <li>7. spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.lgs. 267/2000</li> <li>8. compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 d.lgs. 267/2000</li> <li>9. compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 2 d.lgs. 267/2000</li> <li>10. spese per il personale con contratti di formazione e lavoro</li> <li>11. oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori</li> </ol>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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 -**

<b>Spese di Personale</b>	<b>Media triennio 2011/2013</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Spesa di personale da bilancio macroaggregato 1 (il dato 2011-2013 include buoni pasto che erano a intervento 3)	2.064.983,18	1.851.731,27	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	117.045,68	112.493,90	112.493,90
<b>(A) Totale spesa di personale da bilancio di previsione 2022-2024</b>	<b>2.207.387,10</b>	<b>2.032.425,95</b>	<b>1.967.833,46</b>	<b>1.983.774,29</b>
<b>(B) Totale Componenti Escluse</b>	<b>598.154,19</b>	<b>497.112,97</b>	<b>408.727,00</b>	<b>408.727,00</b>
<b>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B Ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006</b>	<b>1.609.232,91</b>	<b>1.535.312,98</b>	<b>1.559.106,46</b>	<b>1.575.047,29</b>
<b>Previsione di bilancio per spesa di personale a seguito delle cessazioni/assunzioni(*)</b>		<b>2.005.826,47</b>	<b>1.938.970,74</b>	<b>1.983.774,29</b>

(\*) 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, com'è modificato 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 della vigente dotazione organica del personale in servizio per categorie e profili professionali dell'Ente:

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	0	1	0
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	0	0	0	4
B1	Esecutore Operaio	6	0	0	0	0	0	6
	Esecutore Amministrativo	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTALI</b>		<b>43</b>		<b>2</b>		<b>3</b>		<b>44</b>

Ritenuto di rimodulare la dotazione organica, sulla base delle assunzioni previste;

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	<b>1</b>	<b>14</b>
C	12	0	<b>2</b>	<b>14</b>
B3	12	<b>2</b>	0	<b>10</b>
B1	6	0	0	<b>6</b>
A				
<b>TOTALE</b>	<b>43</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>44</b>

**La Dotazione Organica dell'Ente viene rideterminata come da prospetto sopra riportato.**

Procedure di stabilizzazione

#### **C4. Situazione dell'ente**

Dato atto che, ai sensi dell'art. 20 del d.lgs.75/2017, rubricato "Superamento del precariato nelle pubblicheamministrazioni", 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**

### **E1. 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;

## **E2. 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:

<b>Spesa complessiva lavoro flessibile Anno 2009</b>	€ 72.409,11
<b>Spesa presunta lavoro flessibile Anno 2022</b>	€ 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**

### **F1. Situazione dell'ente**

Si precisa che il piano dei fabbisogni di cui alla presente relazione integra e modifica le assunzioni già previste con la precedente Deliberazione di Giunta Comunale n. 232 del 29/12/2021 che non sono state effettuate nel corso del 2021 e 2022.

#### **In particolare:**

- **l'assunzione di n. 1 Istruttore Direttivo di Vigilanza cat. D a tempo pieno e determinato**

prevista ai sensi dell'art. 110, c. 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm. ed ii. verrà effettuata tramite assunzione a tempo pieno ed indeterminato con scorrimento di graduatorie di altri Enti;

- l'assunzione di ulteriore n. 1 Istruttore Amministrativo di cat. C, tramite scorrimento di graduatoria presente nell'Ente.

**ANNO 2022 a tempo indeterminato**

Previsione assunzione	Categoria	Profilo Professionale/Settore	Tempo lavoro	Tipologia di Assunzione						
				Concorso	Mobilità	Centro per l'Impiego	Progressioni carriera/verticale	Stabilizzazione	Altro	
1	D1	Istruttore Direttivo di Vigilanza	100							X
1	C1	Istruttore Amm.vo	100							X

**ANNO 2022 a tempo determinato**

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

**ANNO 2023**

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

**ANNO 2024**

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

Considerato che sulla base dell'attuale normativa la dotazione di personale dell'Ente si compone dei dipendenti in servizio oltre alle figure professionali necessarie per il raggiungimento degli obiettivi programmati e verificato che la dotazione organica per categorie e profili professionali, redatta in coerenza 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 ed è contenuta nel limite potenziale massimo di spesa;

Considerato infine che la programmazione di cui sopra compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio pluriennale 2022/2024 approvato, **come si evince dal prospetto riportato al punto B2** e avviene 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	
<b>L'Ente ha adottato il Piano Triennale Fabbisogni Personale (PTFP)?</b>		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		
<b>L'Ente ha inviato il PTFP (Piano triennale fabbisogni personale) alla RGS?</b>		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		
<b>L'Ente ha effettuato la rideterminazione della dotazione organica e la verifica delle eccedenze di personale?</b>		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		
<b>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?</b>		Si X	No
Sanzione	In caso di risposta negativa: Divieto di assunzione assoluto nell'anno successivo.		
<b>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?</b>		Si X	No
<b>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?</b>		Si X	No
<b>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?</b>		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	
<b>L'Ente ha effettuato gli adempimenti della piattaforma certificazione crediti?</b>		Si <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
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	
<b>L'Ente ha adottato il Piano della Performance?</b>		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	
<b>L'Ente ha adottato il Piano triennale delle Azioni Positive e Pari Opportunità?</b>		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	



BURCHIANTI  
ELEONORA  
07.07.2022 10:52:52  
GMT+00:00



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 ammonta 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

All. 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 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	0,00	0,00			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	2,00	41.304,90			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
	<b>Totali</b>				<b>43</b>	<b>941.264,95</b>	<b>2,00</b>	<b>41.304,90</b>	<b>3,00</b>	<b>68.058,91</b>	<b>44,00</b>	<b>968.018,96</b>	<b>230.388,51</b>	<b>27.878,95</b>	<b>82.281,61</b>

Si precisa che è stata perfezionata l'assunzione di n. 1 cat. C.