

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023/2025

Premessa

Il piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento imprescindibile di un ente chiamato a garantire il perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. E' definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.

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

- l'art. 39 della Legge 27/12/1997, n. 449 ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale, stabilendo, in particolare, che tale programma, attraverso l'adeguamento in tal senso dell'ordinamento interno dell'ente, non sia esclusivamente finalizzato a criteri di buon andamento dell'azione amministrativa, ma tenda anche a realizzare una pianificazione di abbattimento dei costi relativi al personale;

- l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;

- l'art. 89, comma 5, del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 stabilisce che gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal citato decreto legislativo 267/2000, 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. Restano salve le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari;

- l'art. 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici e determinano le dotazioni organiche complessive dell'Ente;

- l'art.5, comma 1, del citato D.Lgs.165/2001: "le amministrazioni pubbliche assumono ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi di cui all'art.2, comma 1, e la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa";

- a norma dell'art. 1, comma 102, Legge 30/12/2004, n. 311, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;

- l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448 attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa.

Quanto al D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, esso è stato innovato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, il quale ha modificato, in particolare l'art. 6 in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale. In particolare l'art. 6 del d.lgs n. 165/2001 stabilisce i seguenti criteri:

1) le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici, adottando gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, in conformita' al piano triennale dei fabbisogni per le finalita' indicate all'articolo 1, comma 1, ossia:

a) accrescere l'efficienza delle amministrazioni in relazione a quella dei corrispondenti uffici e servizi dei Paesi dell'Unione europea, anche mediante il coordinato sviluppo di sistemi informativi pubblici;

b) razionalizzare il costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, diretta e indiretta, entro i vincoli di finanza pubblica;

c) realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunita' alle lavoratrici ed ai lavoratori nonche' l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

2) allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicita' e qualita' dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attivita' e della performance, nonche' con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter del d.lgs n. 165/2001.

3) qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33 (Eccedenze di personale e mobilita' collettiva). Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilita' e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unita' di cui all'articolo 35, comma 2 (assunzioni obbligatorie).

4) 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 facolta' assunzionali previste a legislazione vigente.

5) In sede di definizione del piano, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralita' finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

6) Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.

L'art. 22, comma 1, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come introdotte dall'art. 4, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, 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 decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni ed integrazioni, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle predette linee di indirizzo.

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

-- l'art. 39 della Legge 27/12/1997, n. 449 ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale, stabilendo, in particolare, che tale programma, attraverso l'adeguamento in tal senso dell'ordinamento interno dell'ente, non sia esclusivamente finalizzato a criteri di buon andamento dell'azione amministrativa, ma tenda anche a realizzare una pianificazione di abbattimento dei costi relativi al personale;

-- a norma dell'art. 1, comma 102, Legge 30/12/2004, n. 311, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;

-- con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica dell'8 maggio 2018 (GU Serie Generale n.173 del 27-07-2018) sono state emanate le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, secondo le previsioni degli articoli 6 e 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come novellati dall'articolo 4 del D. Lgs. n. 75/2017;

-- con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro delle Finanze, del 22 luglio 2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022, sono state approvate le nuove linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale.

Coordinamento tra i documenti di programmazione finanziaria e il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Il principio della programmazione economico-finanziaria pluriennale prevede che il Documento Unico di Programmazione (DUP) costituisce, nell'ambito di detta programmazione, lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli enti locali e consente di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative e costituisce, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

In particolare il principio contabile contenuto nell'allegato 4/1 del d.lgs n. 118/2011, par. 8.2, concernente la Sezione Operativa (SeO) del DUP, specifica che, tra gli altri, la programmazione del fabbisogno del personale a livello triennale e annuale, costituisce contenuto minimo della SeO, e che la programmazione del fabbisogno di personale, che gli organi di vertice degli enti sono tenuti ad approvare, ai sensi di legge, deve assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e i vincoli di finanza pubblica.

Con il Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, è stato introdotto un nuovo strumento di programmazione, il Piano integrato di attività e organizzazione (**P.I.A.O.**), adottato al termine del ciclo della programmazione finanziaria previsto dal citato allegato 4/1 del d.lgs n. 118/2011. In particolare l'art. 6 dispone che "1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190".

Con il Decreto del Presidente della Repubblica 24.06.2022, n. 81 è stato adottato il "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113. Con il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30.06.2022, n. 132 contiene la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6, comma 6 del decreto legge decreto legge 9 giugno 2021,

n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113. In particolare con l'art. 8, comma 2 si è precisato che in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine per l'approvazione del PIAO è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Allo stato normativo e regolamentare, il Piano del Fabbisogno del personale è una sezione del PIAO, ed in particolare della ***Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale***: ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera c), numero 2, la presente sottosezione di programmazione, indica la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni.

L'articolo 8, comma 1, del precitato D.M. n. 132/2022 che descrive il rapporto tra il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e i documenti di programmazione finanziaria delle Pubbliche Amministrazioni, stabilisce che “ *il Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del presente decreto assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto*”.

La Commissione Arconet del MEF – Ragioneria Generale dello Stato – con parere n. 51 del 16.02.2023 ha fornito i seguenti chiarimenti: la programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUP, da destinare ai fabbisogni di personale sia determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi. La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e Capitale umano del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113. Risulta pertanto evidente che in occasione dell'approvazione del bilancio di previsione, gli enti locali non possono determinare gli stanziamenti riguardanti la spesa di personale sulla base del Piano dei fabbisogni di personale previsto nell'ultimo PIAO approvato, riguardante il precedente ciclo di programmazione, ma devono tenere conto degli indirizzi strategici e delle indicazioni riguardanti la spesa di personale previsti nel DUP e nella eventuale nota di aggiornamento al DUP relativi al medesimo triennio cui il bilancio si riferisce.

Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche (D.P.C.M. 8.5.2018 e D.P.C.M. 22.07.2022)

Con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento Della Funzione Pubblica dell'8 maggio 2018 (GU Serie Generale n.173 del 27-07-2018) sono state emanate le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, secondo le previsioni degli articoli 6 e 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come novellati dall'articolo 4 del D. Lgs. n. 75/2017.

Secondo l'impostazione definita da tali linee guida, il concetto di “dotazione organica” si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente, nel caso degli enti locali, che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione delle capacità assunzionali.

In particolare, Il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- **quantitativo**: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla missione dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica. Sotto questo aspetto rileva anche la necessità di individuare parametri che consentano di definire un fabbisogno standard per attività omogenee o per processi

- **qualitativo**: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

Il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il "contenitore" rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate.

Secondo la nuova formulazione dell'articolo 6, è necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti.

La centralità del PTFP, quale strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, è di tutta evidenza. Il PTFP diventa lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione.

La dotazione organica è un valore finanziario che si sostanzia in una "dotazione di spesa potenziale". La nuova visione, introdotta dal d.lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze.

Pertanto, le amministrazioni devono indicare nel PTFP 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.

La programmazione, pertanto, deve tenere conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa del personale e non può in ogni caso comportare maggiori oneri per la finanza pubblica.

Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento.

Si rimarca, quindi, il principio di definire un ordinamento professionale coerente con i principi di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, tenendo, altresì, conto delle esigenze di flessibilità e di priorità derivanti dalla catena degli obiettivi, da quelli nazionali a quelli strategici ed operativi, individuando, ove necessario, nuove figure e competenze professionali.

Con il successivo Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento Della Funzione Pubblica del 22 luglio 2022 (GU Serie Generale n.215 del 14-09-2022) sono state aggiornate le precedenti Linee guida del 2018. In particolare è stata aggiornata e integrata la componente connessa alla programmazione qualitativa e all'individuazione delle competenze che investono i profili, nulla innovando – invece - con riguardo agli aspetti finanziari e di gestione degli organici. Molte le modifiche sostanziali: dalla gestione per competenze, all'adozione di un modello di fabbisogno incentrato sui "profili di ruolo" fino all'illustrazione di esperienze di questo tipo già presenti in pubbliche amministrazioni nazionali e internazionali. Si spinge soprattutto a accentuare

non solo le conoscenze teoriche degli aspiranti dipendenti, ma a puntare sulle capacità tecniche e comportamentali.

Il nuovo protocollo sui fabbisogni professionali mira a garantire criteri per le assunzioni nelle PA innovativi per far sì che i nuovi dipendenti pubblici possano rispondere alle esigenze relative ai progetti del PNRR. In quest’ottica si punta quindi alla revisione del sistema di classificazione del personale, come è avvenuto già nella nuova contrattazione collettiva del comparto funzioni locali per il triennio 2019-2021. Si rende, dunque, necessario adottare, con la necessaria gradualità, un cambio di paradigma, coniugando la programmazione dei fabbisogni di personale con un modello organizzativo volto a non concludere la descrizione del profilo all’assolvimento delle mansioni previste dalla posizione di lavoro che i dipendenti ricoprono al momento di ingresso nel pubblico impiego, bensì a riconoscerne e accompagnarne l’evoluzione, verso una caratterizzazione fondata sulla specificità dei saperi, sulla qualità della prestazione e sulla motivazione al servizio, elementi centrali – questi – anche nel disegnare carriere dinamiche per i più meritevoli e accrescere l’attrattività del lavoro pubblico, in una logica di employer branding. Le competenze non si esauriscono nelle conoscenze acquisite o maturate nel tempo, ma consistono anche nel “come” le conoscenze vengono utilizzate nello svolgimento del lavoro e, quindi, nelle capacità, nelle abilità, nelle attitudini, e sono influenzate dai valori e dalle motivazioni che i singoli debbono possedere per interpretare in maniera efficace, flessibile e, dunque, dinamica il proprio ruolo nell’organizzazione. Una strategia di gestione del personale pubblico basata sulle competenze deve ruotare intorno alla definizione di un modello di rappresentazione dei profili di ruolo, successivamente declinato - all’interno di ciascuna amministrazione - in specifici profili di competenza. La pianificazione dei fabbisogni rappresenta uno strumento di riflessione strategica sugli spazi che quantitativamente si liberano all’interno dell’organizzazione, ma anche sulle professioni che qualitativamente sono richieste per accompagnare l’evoluzione dell’ente, superando una logica di sostituzione delle cessazioni e adottando una prospettiva inter-funzionale nella definizione dei profili mancanti. In questo modo, la stessa organizzazione assume una struttura agile, in grado di adattare le proprie professionalità e competenze ai mutevoli fabbisogni degli utenti, identificando i profili di ruolo di cui l’amministrazione ha bisogno.

L’attuale dotazione organica e la verifica delle eccedenze di personale

DOTAZIONE ORGANICA DELL’ENTE

ALLA DATA DEL 31.12.2022

AREA FUNZIONALE	Servizi/Uffici	AREA Professionale	Profili professionali	Posti coperti alla data del 31.12.2022	
				T.I.	T.D.
AFFARI GENERALI	Demografici	Istruttori	Istruttore amministrativo	1	

		Operatori	Operatore amministrativo	1	
	Segreteria	Operatori Esperti	Collaboratore amministrativo	1	
			Collaboratore amministrativo/ Messo comunale	1	
	Personale-Pubblica Istruzione-cultura Politiche giovanili	Istruttori	Istruttore amministrativo	1 ¹ 1 ²	
		Operatori Esperti	Collaboratore amministrativo	1	
	Contenzioso Politiche sociali	Istruttori	Istruttore amministrativo	1 ₁	
		Operatori	Operatore amministrativo	1	
	Mercato Ortofrutticolo	Istruttori	Istruttore amministrativo	1	
		Operatori esperti	Collaboratore amministrativo	1 1 ³	
		Operatori	Operatore amministrativo	1	
ECONOMICO-FINANZIARIA	Ragioneria	Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario contabile Elevata qualificazione – Responsabile Area	1	
		Istruttori	Istruttore contabile	2	
	Tributi	Istruttori	Istruttore contabile	2 ⁴	

¹ Part-time a 30 ore settimanali

² Part-time a 11 ore settimanali

³ Part-time a 27 ore settimanali

⁴ Part-time a 30 ore settimanali

				1 ⁵	
TECNICA	Lavori pubblici/Ambiente	Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario tecnico Elevata qualificazione – Responsabile Area	1	
		Istruttori	Istruttore tecnico	1	
	Manutenzione/Patrimonio Servizi cimiteriali	Istruttori	Istruttore tecnico	1	
		Operatori esperti	Collaboratore tecnico (elettricista)	1	
		Operatori	Operatore tecnico	2	
URBANISTICA EDILIZIA PRIVATA	Pianificazione e gestione territorio	Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario tecnico Elevata qualificazione Responsabile Area		1 ⁶
			Funzionario tecnico	1 ⁷	
		Istruttori	Istruttore tecnico	1	
	SUAP	Istruttori	Istruttore amministrativo	1 ⁸	
VIGILANZA	Polizia locale Polizia amministrativa Protezione civile	Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario di vigilanza Elevata qualificazione – Responsabile Area		1 ⁹
		Istruttori	Istruttori di vigilanza	7 1 ¹⁰	1 ¹¹

⁵ Part-time a 11 ore settimanali

⁶ Posto coperto con contratto ex art. 110 TUEL fino al 4.4.2025 – part-time a 18 ore settimanali

⁷ Part-time a 18 ore settimanali

⁸ Part-time a 30 ore settimanali

⁹ Posto coperto con contratto ex art. 110 TUEL fino al 29.02.2024 – tempo pieno

¹⁰ Distaccato presso la Procura della Repubblica di Nocera Inferiore

¹¹ Contratto di lavoro di tipo subordinato a tempo determinato e pieno fino al 23.08.2023

TOTALE	36	3
---------------	-----------	----------

Tenuto conto di quanto previsto:

- dall'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della Legge n. 183/2011 stabilisce 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'art. 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”;
- dall’art. 11, comma 4-bis, del D.L. n. 90/2014 convertito con modificazioni dalla L. n. 114/2014 in materia di acquisizione di personale mediante assunzioni a tempo determinato;
- dall’accertamento delle condizioni di soprannumero e di eccedenza dovute a ragioni finanziarie e a ragioni funzionali, che ha dato esito negativo e che, conseguentemente, non sono presenti nell’Ente dipendenti a tempo indeterminato extra dotazione organica e che, piuttosto, sono state rappresentate esigenze di organico, più volte espresse dalle PO di riferimento, tutte strettamente collegate ad aspetti funzionali rilevanti (art. 16 della L. n. 183/2011);
- dal D.L. n. 50/2017 convertito con modificazioni dalla L. n. 96/2017 recante “Disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo”;
- dal disposto dell’art. 3, comma 101, della L. n. 244/07, il quale stabilisce che per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire solo nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni;
- dall’art. 14, comma 7, del D.L. n. 95/2012 convertito nella L. n. 135/2012 nel quale si precisa che le mobilità in uscita non costituiscono cessazioni;
- dalla Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica n. 20506 del 27/03/2015 relativa all’attuazione della mobilità per interscambio o compensazione;
- dal Decreto del Ministero dell’Interno del 18 novembre 2020 (G.U. n. 297 del 30/11/2020) che individua i rapporti medi dipendenti popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2020/2022 e che per la fascia demografica da 5000 a 9999 abitanti, nella quale rientra la popolazione del Comune di Sant’Egidio del Monte Albino alla data del 31/12/2022, prevede un rapporto medio dipendenti popolazione di 1/169;
- del rapporto tra il numero complessivo dei dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2022 (n. 36 unità) e la popolazione del Comune di Sant’Egidio del Monte Albino che, alla data del 31/12/2022 (abitanti n. 8926), è pari ad **un dipendente ogni 248 abitanti**;

Si evidenzia:

- che le risorse umane attualmente impiegate risultano indispensabili per assicurare il mantenimento minimo dei corretti standard gestionali;
- che i processi di organizzazione ed ottimizzazione del lavoro fino ad ora attuati (impostati in un'ottica di una costante razionalizzazione dell'utilizzo delle risorse umane) hanno definito percorsi e sistemi improntati alla massima economicità;
- che **non risultano eccedenze di personale** e, quindi, non è necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale, ai sensi del sopra richiamato articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001.

Nuove disposizioni in materia di assunzione di personale in base alla sostenibilità finanziaria (Art. 33 D.L. n. 34/2019)

Il Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34 "Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi. (GU n.100 del 30-04-2019), convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58 (in S.O. n. 26, relativo alla G.U. 29/06/2019, n. 151), all'art. 33 comma 2, detta nuove disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria. L'art. 33 del d.l. 34/2019 (cd. Decreto crescita), in particolare, introduce una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale dei Comuni, attraverso il **superamento delle regole del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.**

La suddetta norma stabilisce quanto segue: *«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'art. 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018»;*

Il superamento della logica del cd. turn over è stato meglio precisato nella **circolare interministeriale** - emanata congiuntamente da Ministro della Pubblica Amministrazione, dell'Economia e delle Finanze e il

Ministro dell'Interno – esplicativa della nuova normativa: “il cd. Decreto Crescita (d.l. n. 34/2019), all’art. 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over in un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale”.

Attuazione dell’art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 (DPCM 17 marzo 2020)

Il Decreto 17 marzo 2020 della Presidenza Del Consiglio Dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica “Misure per la definizione delle capacita' assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” pubblicato sulla GU n. 108 del 27-4-2020 – in attuazione dell’art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019 – ha ridisegnato completamente le regole in materia di limiti e capacità assunzionali. Tale decreto è finalizzato ad individuare dei valori soglia per ciascun Comune, differenziati per fascia demografica, relativi al rapporto tra la spesa complessiva di tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell’IRAP, e la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all’ultima annualità considerata, e ad indicare 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.

Il decreto attuativo della nuova legge ha fissato le soglie di virtuosità degli enti, basate sul rapporto fra media delle entrate correnti risultante dagli ultimi tre rendiconti e spesa di personale, dividendo i Comuni in tre categorie:

- 1) i Comuni che si collocano al di sotto del valore-soglia medio possono incrementare nel tempo le assunzioni mantenendosi comunque entro il limite del valore soglia medio;
- 2) i Comuni che presentano un rapporto entrate correnti/spesa di personale sbilanciato a sfavore delle prime - superando il valore soglia superiore (cd. valore soglia di rientro della maggiore spesa) - devono mettere in atto misure di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nel 2025 del valore soglia superiore;
- 3) i Comuni mediani, che presentano un rapporto entrate correnti/spesa di personale compreso fra il valore soglia medio e il valore soglia superiore (o “valore soglia di rientro della maggiore spesa”), secondo la nuova normativa devono mantenere sotto controllo e quindi costante detto rapporto, non potendolo incrementare rispetto a quello corrispondente registrato nell’ultimo rendiconto della gestione approvato.

Il D.M. 17.03.2020, all’art. 7, dispone che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall’art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

L’art. 1, comma 557-quater, della legge 296/2006 prevede che “Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio [2011/2013] precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”.

Pertanto, ai fini dell’applicabilità del comma 557 dell’art. 1 della citata legge n. 296/2006, a decorrere dall’anno 2014 gli enti locali assicurano, nell’ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013.

Individuazione del valore soglia di massima spesa del personale per il Comune di Sant’Egidio del Monte Albino

Il valore soglia è il rapporto tra la spesa complessiva di tutto il personale dell'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati.

In particolare, in base al D.M. 17 marzo 2020 per spesa del personale e entrate correnti si intende quanto segue:

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

continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza 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.

Ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Sant'Egidio del Monte Albino appartiene alla fascia demografica e) – comuni da 5.000 a 9.999 abitanti (popolazione al 31.12.2022: n. 8926 abitanti).

Sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020 – che individua i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti - il valore soglia di massima spesa del personale per la fascia demografica e) è pari al 26,90%.

Tabella 1		
Ord (a)	Fasce Demografiche comuni (b)	Valore soglia
a)	comuni con meno di 1.000 abitanti	29,5
b)	comuni da 1.001 a 1.999 abitanti	28,6
c)	comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,6
d)	comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,2
e)	comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	26,9
f)	comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,0
g)	comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	25,6
h)	comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	28,8
i)	comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	25,3

Sulla base dei dati ricavati dal **rapporto tra la spesa complessiva di tutto il personale dell'ultimo rendiconto approvato (2022) e la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati (2020/2022)**, il **valore della soglia** percentuale applicabile al Comune di Sant'Egidio del Monte Albino si attesta al **27,53%**, come attestato dal Responsabile dell'Area Finanziaria all'allegato "Prospetto di calcolo spese di personale ai sensi del D.M. 17 marzo 2020" (allegato 1).

Il rapporto spese di personale dell'ultimo rendiconto approvato (2022)/media entrate correnti nette risultanti dai rendiconti degli ultimi tre esercizi approvato (2022, 2021 e 2020) del Comune di Sant'Egidio del Monte Albino è superiore al valore soglia di massima spesa del personale di cui al citato art.4 (26,90%), ma inferiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 (30,9%), e quindi si colloca nella fascia "intermedia".

I Comuni mediani, che presentano un rapporto entrate correnti/spesa di personale compreso fra il valore soglia medio e il valore soglia superiore (o "valore soglia di rientro della maggiore spesa"), secondo la nuova normativa devono mantenere sotto controllo e quindi costante detto rapporto, non potendolo incrementare rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Obbligo di contenimento delle spese di personale

Con riferimento all'obbligo di contenimento delle spese di personale di cui all'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006, così come stabilito al comma 557 quater, integrato dal comma 5 bis dell'art. 3 del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. n. 114/2014, il quale dispone che gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente (2011/2013) alla data di entrata in vigore della presente disposizione. Il Comune di Sant'Egidio del Monte Albino registra una media di spese di personale per il triennio 2011/2013 pari a complessivi euro 1.359.659,30 ed ha ottemperato a tale obbligo di contenimento, in quanto nell'esercizio considerato la spesa a tempo determinato e per le altre forme di lavoro flessibile sommata alla spesa a tempo indeterminato non supera la spesa media del triennio 2011/2013, **come da attestazione del Responsabile dell'Area Finanziaria (Allegato 2)**.

Capacità assunzionali a tempo determinato

La disciplina dei vincoli di finanza pubblica attinenti le capacità assunzionali degli Enti locali per il personale a tempo determinato è rimasta invariata, ed è contenuta nell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 convertito con modificazioni nella Legge n. 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", nel testo modificato dalla Legge 12/11/2011 n. 183:

28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma

costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi e' fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonche' per le spese sostenute per lo svolgimento di attivita' sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276. 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. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non puo' essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalita' nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. Per il comparto scuola e per quello delle istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale trovano applicazione le specifiche disposizioni di settore. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 1, comma 188, della legge 23 dicembre 2005, n. 266. Per gli enti di ricerca resta fermo, altresì, quanto previsto dal comma 187 dell'articolo 1 della medesima legge n. 266 del 2005, e successive modificazioni. Al fine di assicurare la continuita' dell'attivita' di vigilanza sui concessionari della rete autostradale, ai sensi dell'art.11, comma 5, secondo periodo, del decreto-legge n.216 del 2011, il presente comma non si applica altresì, nei limiti di cinquanta unita' di personale, al Ministero delle infrastrutture e dei trasporti esclusivamente per lo svolgimento della predetta attivita'; alla copertura del relativo onere si provvede mediante l'attivazione della procedura per l'individuazione delle risorse di cui all'articolo 25, comma 2, del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 98. Alle minori economie pari a 27 milioni di euro a decorrere dall'anno 2011 derivanti dall'esclusione degli enti di ricerca dall'applicazione delle disposizioni del presente comma, si provvede mediante utilizzo di quota parte delle maggiori entrate derivanti dall'articolo 38, commi 13-bis e seguenti. Il presente comma non si applica alla struttura di missione di cui all'art. 163, comma 3, lettera a), del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163. Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilita' erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalita' previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo e' computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalita' nel triennio 2007-2009. 29. Le societa' non quotate, inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'ISTAT ai sensi del comma 3 dell'articolo 1 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, controllate direttamente o indirettamente dalle amministrazioni pubbliche, adeguano le loro politiche assunzionali alle disposizioni previste nel presente articolo.

Pertanto la disciplina in materia di assunzioni a tempo determinato o comunque i rapporti di lavoro flessibile fissa un limite di spesa annua pari al 50% della spesa sostenuta allo stesso titolo nell'esercizio 2009 o della media del triennio 2007-2009 qualora non ci sia stata spesa nel 2009. Tuttavia il limite del 50% del 2009 non si applica agli enti soggetti al patto di stabilita' che siano in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui all'art. 1 comma 557 Legge 296/06.

-A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonche' per le spese sostenute per lo svolgimento di attivita' sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276.

Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano alle regioni e 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.

Resta fermo che comunque la spesa complessiva non puo' essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalita' nell'anno 2009.

Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Il Comune di Sant'Egidio del Monte Albino dispone di un tetto di spesa per assunzioni a tempo determinato, calcolato sulla spesa dell'anno 2009, pari ad euro 74.796,00, **come da attestazione del Responsabile dell'Area Finanziaria (Allegato 3).**

Le assunzioni a determinato e a tempo parziale

L'art. 23, comma 1, del D.Lgs. 81/2015 e l'art. 60 CCNL 2019/2021 Funzioni Locali impongono un limite quantitativo ai contratti a termine, fatte salve le ipotesi di esenzione, i quali non possono superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5.

I dipendenti di ruolo a tempo indeterminato del Comune di Sant'Egidio del Monte Albino sono alla data del 1.1.2023 pari a n. 36 e pertanto è possibile stipulare contratti a termine in numero pari a 7.

E' rispettato il limite di cui all'art.53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018, in base al quale il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative, arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità; contingente elevato in sede di contrattazione decentrata di cui al verbale n. 1 del 28.3.2019.

Rispetto degli adempimenti preliminari per procedere alle assunzioni

- l'Ente ha rispettato il pareggio di bilancio per l'anno 2022 (art. 1, comma 475, lett. e L. n. 232/2016);
- l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000;
- L'Ente ha attivato e gestisce la piattaforma di certificazione dei crediti presso il MEF, ai sensi del D.L. n.66/2014 ed è in regola con gli adempimenti di cui all'art. 9, comma 3-bis D.L. n. 185/2008;
- l'Ente ha trasmesso al BDAP il rendiconto 2022, il Bilancio di previsione 2022/2024 e il bilancio consolidato 2021;

il tutto come attestato dal Responsabile Finanziario nel citato allegato 2.

Cessazioni dal servizio nel triennio 2023/2025

Le cessazioni di personale e/o scadenze contrattuali che si realizzeranno nel triennio 2023/2025:

Area professionale	Figura professionale	Causa di cessazione dal servizio
Operatore	Operatore amministrativo del Servizio Mercato ortofrutticolo	Pensionamento da novembre 2023

Operatore Esperto	Collaboratore amministrativo del Servizio Mercato ortofrutticolo	Pensionamento da marzo 2024
Operatore	Operatore esperto	Pensionamento da ottobre 2025
Istruttore	Istruttore vigilanza	Scadenza del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e pieno al 23.08.2023
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario di vigilanza con incarico di E.Q. (Comandante di Polizia Municipale)	Scadenza dell'incarico ex art. 110 comma 1 Tuel al 29.02.2024, salvo proroga.
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario tecnico con incarico di E.Q. (Responsabile dell'Area Urbanistica ed Edilizia)	Scadenza dell'incarico ex art. 110 comma 1 Tuel al 4.4.2025, salvo proroga.

Programmazione delle assunzioni 2023/2025

A seguito dell'entrata in vigore della nuova normativa prevista per le assunzioni a tempo indeterminato di cui all'art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 ed al Decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica – si rende necessario, quindi, procedere:

- all'adozione di un piano programmatico delle assunzioni per gli anni 2023/2025 che, tenendo conto dei servizi erogati e da erogare, delle risorse disponibili e delle disposizioni legislative, individui le assunzioni da effettuare nel periodo di riferimento strettamente necessarie a far fronte a precise e inderogabili esigenze di servizio, rappresentate anche dalle strutture organizzative apicali;

- a verificare la coerenza con gli strumenti di programmazione dell'Ente e, pertanto, a tenere conto che la programmazione del fabbisogno del personale potrà essere rivista in funzione di eventuali nuove disposizioni, limitazioni e/o vincoli derivanti da innovazioni nel quadro normativo in materia di personale nonché a sopravvenute esigenze di carattere organizzativo.

Le amministrazioni devono individuare i profili professionali in coerenza con le funzioni (missioni) che sono chiamati a svolgere, della struttura organizzativa. I profili professionali devono tenere conto del grado di responsabilita' connesso a ciascuna posizione e, quindi, del posizionamento all'interno dell'organizzazione.

Pertanto, sulla base dei profili professionali indicati nella dotazione organica vigente e sotto riportata, delle missioni attivate presso questo Ente, Si ritiene che sia necessario procedere all'acquisizione delle seguenti figure professionali:

ANNO 2023

A) Nuove Assunzioni a tempo indeterminato

AREA FUNZIONALE	Profilo Professionale	Area Professionale	Regime Tempo	Regime Orario	Modalita' Di Reclutamento
AFFARI GENERALI	n. 1 istruttore amministrativo	Area istruttori (ex C)	indeterminato	part-time a 11 ore	Scorrimento propria graduatoria valida, previo esperimento della procedura di mobilità ex art.34 bis del D.Lgs n.165 del 2001
AREA URBANISTICA – EDILIZIA PRIVATA	N. 2 istruttori tecnici	Area istruttori	Indeterminato	Part-time al 50%	Utilizzo elenco di idonei ai sensi dell'art. 3 bis D.L. 80/2021/mobilità volontaria/Utilizzo di graduatorie vigenti di altri enti/bando di concorso.

B) Integrazioni orarie del personale a tempo indeterminato

AREA FUNZIONALE	Profilo Professionale	Area Professionale	Regime Attuale	Regime Orario Integrato
AFFARI GENERALI	n. 2 istruttori amministrativi	Area istruttori (ex cat. C1)	Part-time 30 ore	Tempo pieno
	n. 1 istruttore amministrativo		Part-time 11 ore	Part-time 25 ore
AFFARI GENERALI - Servizio Mercato	n. 1 collaboratore amministrativo	Area Operatori Esperti (ex cat. B)	Part-time 27 ore	Tempo pieno
AREA FINANZIARIA - Servizio Tributi	N. 2 istruttori contabili	Area istruttori (ex C)	Part-time 30 ore	Tempo pieno
	n. 1 istruttore contabile		Part-time 11 ore	Part-time 25 ore

AREA URBANISTICA -EDILIZIA PRIVATA	N. 1 istruttore amministrativo	Area istruttori (ex C)	30 ore	Tempo pieno
---	-----------------------------------	---------------------------	--------	-------------

C) Contratti di lavoro a tempo determinato

AREA FUNZIONALE	PROFILO PROFESSIONALE	Area Professionale	REGIME ORARIO	DURATA	TIPOLOGIA DI CONTRATTO E MODALITA' DI RECLUTAMENTO
VIGILANZA	istruttore vigilanza	Area istruttori	n. 1 a tempo pieno o n. 2 part-time al 50%	12 mesi	Contratto di lavoro subordinato Utilizzo elenco di idonei ai sensi dell'art. 3 bis D.L. 80/2021/Utilizzo graduatorie di altri Enti/bando di concorso.
AFFARI GENERALI	collaboratore amministrativo	Area operatori esperti	n. 2 part-time al 50%	12 mesi	Contratto di somministrazione di lavoro

D) Progressioni verticali

Si prevede l'attivazione dell'istituto delle progressioni verticali con le modalità di attuazione dell'art. 13, comma 8, del CCNL 2019/2021 – finanziate con risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, fino ad esaurimento della capacità massima - nel rispetto della normativa nazionale vigente e previa approvazione di apposita regolamentazione comunale interna.

AREA FUNZIONALE	Area Professionale	Profilo Professionale	Posti
AFFARI GENERALI	Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario amministrativo	2
	Istruttori	Istruttore amministrativo	3
	Operatori esperti	Collaboratore amministrativo	2
ECONOMICO-FINANZIARIA	Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario contabile	2
LAVORI PUBBLICI	Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario tecnico	2
	Operatori esperti	Collaboratore tecnico	2

VIGILANZA	Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario di vigilanza	3
------------------	--------------------------------------	--------------------------	---

ANNO 2024

AREA FUNZIONALE	PROFILO PROFESSIONALE	Area Professionale	REGIME TEMPO	REGIME ORARIO	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
VIGILANZA	N. 1 Funzionario di Vigilanza	Funzionari ed elevata qualificazione	indeterminato	Tempo pieno	Utilizzo elenco di idonei ai sensi dell'art. 3 bis D.L. 80/2021/ mobilità volontaria/Utilizzo di graduatorie vigenti di altri enti/bando di concorso.

ANNO 2025

L'amministrazione comunale non intende programmare ulteriori assunzioni, salvo quelle relative alle unità per le quali le procedure di reclutamento non vengano ultimate nell'anno di riferimento, compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e con la normativa vigente al momento delle assunzioni.

Le assunzioni programmate nel triennio saranno effettuate, previo espletamento delle procedure obbligatorie di mobilità ai sensi dell'art. 34 bis del D.lgs n. 165/2001, ricorrendo alle modalità di accesso al pubblico impiego previste dalla legge (scorrimento di graduatoria vigente propria o di altro Ente, mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del d.lgs n. 165/2001, utilizzo di elenco di idonei ai sensi dell'art. 3 bis D.L. 80/2021 conv. in L. n. 113/2021, concorso pubblico) di volta in volta individuate con deliberazione della Giunta Comunale, a seconda delle esigenze riscontrate, anche tenendo conto dei tempi necessari per l'espletamento della procedura di reclutamento prescelta rispetto alle esigenze di assunzione in servizio della figura professionale.

Rimane salvo, per tutto il triennio 2023/2025, il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili e/o convenzioni con altri enti, per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno.

La programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa, e sarà comunque soggetta a revisione annuale.

Allegato 1

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		ANNO	VALORE	FASCIA
		2023	8.857	e
Popolazione al 31 dicembre		ANNO		
		2022		
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")		ANNI	VALORE	
		2022	1.588.720,42 € (l)	
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		(a1)	1.465.935,67 €	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2020	6.878.393,75 €	
		2021	7.330.249,89 €	
		2022	7.781.954,58 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			7.330.199,41 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2022	1.560.000,00 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	5.770.199,41 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)		27,53%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)		26,90%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)		30,90%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE INTERMEDIO

ENTE VIRTUOSO

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < 0 = (d))	(f)	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	(h)	
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	0,00 €
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	(o)	1.465.935,67 €

ENTE INTERMEDIO

I Comuni il cui rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risulti compreso fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.3.2020 possono effettuare il turn over al 100%, a condizione di non incrementare il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per primo in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale. (Del. Corte conti Emilia-Romagna n. 55/2020)

Entrate correnti da rendiconto di gestione	2021	7.330.249,89 €
Entrate correnti da rendiconto di gestione	2022	7.781.954,58 €
STIMA PRUDENZIALE entrate correnti	2023	8.447.958,36 €
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		7.853.387,61 €
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023	1.117.738,80 €
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(p)	6.735.648,81 €
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (b)	(q)	27,53%
STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	(p) * (q)	1.854.539,51 €

ENTE NON VIRTUOSO



Il Responsabile dell'area
Economico - Finanziaria
dott. COSTANTINO SESSA

(Handwritten signature)

Tab.1 DM 17-03-2020

FASCE DEMOGRAFICHE				
DA	A	VALORE SOGLIA	FASCIA	
0	999	29,50%	a	
1.000	1.999	28,60%	b	
2.000	2.999	27,60%	c	
3.000	4.999	27,20%	d	
5.000	9.999	26,90%	e	
10.000	59.999	27,00%	f	
60.000	249.999	27,60%	g	
250.000	1.499.999	28,80%	h	
1.500.000	50.000.000	25,30%	i	
Abitanti al 31.12 ▼				
2022	8.857			
	VALORE SOGLIA	26,90%	e	

Tab.2 DM 17-03-2020

FASCE DEMOGRAFICHE		VALORI SOGLIA					
DA	A	2020	2021	2022	2023	2024	
0	999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%	
1.000	1.999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%	
2.000	2.999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%	
3.000	4.999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%	
5.000	9.999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%	
10.000	59.999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%	
60.000	249.999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%	
250.000	1.499.999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%	
1.500.000	50.000.000	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%	
Abitanti al 31.12							
2022	8.857						
VALORI SOGLIA		17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%	

Tab.3 DM 17-03-2020

FASCE DEMOGRAFICHE			
DA	A	VALORE SOGLIA	FASCIA
0	999	33,50%	a
1.000	1.999	32,60%	b
2.000	2.999	31,60%	c
3.000	4.999	31,20%	d
5.000	9.999	30,90%	e
10.000	59.999	31,00%	f
60.000	249.999	31,60%	g
250.000	1.499.999	32,80%	h
1.500.000	50.000.000	29,30%	i
Abitanti al 31.12			
2022	8.857		
	VALORE SOGLIA	30,90%	e

allegato 2

SPESA PERSONALE	Media 2011/2013	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025
Spese macroaggregato 101	1.520.777,93 €	1.673.651,65 €	1.637.307,98 €	1.640.361,95 €
Spese macroaggregato 103	15.449,56 €	32.000,00 €	32.000,00 €	17.000,00 €
Irap macroaggregato 102	100.066,40 €	136.876,22 €	150.940,43 €	151.159,43 €
Altre spese	18.201,08 €	- €	- €	- €
Spesa pers. 2023 reimp. al 2024		- €	- €	- €
Totale spese di personale (A)	1.654.494,97 €	1.842.527,87 €	1.820.248,41 €	1.808.521,38 €
(-) Componenti escluse (B) di cui:	294.835,67 €	391.968,78 €	391.968,78 €	391.968,78 €
1) Arretrati contrattuali anni precedenti	294.835,67 €	317.423,43 €	317.423,43 €	317.423,43 €
2) Arretrati contrattuali anno 2022	- €	74.545,35 €	74.545,35 €	74.545,35 €
Maggior spesa per personale a tempo indet artt.4-5 DM 17.3.2020 - anni 2021-2022 - Ente virtuoso (C)	- €	97.417,09 €	97.417,09 €	97.417,09 €
(-) Altre comp. escluse		161.076,10 €	151.776,10 €	151.791,83 €
(-) Spesa pers. 2022 reimputata al 2023	- €	78.057,94 €	- €	- €
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B -C	1.359.659,30 €	1.114.007,96 €	1.179.086,44 €	1.167.343,68 €
(ex art. 1, commi 557-quater, 562 legge n. 296/ 2006)				



Il Responsabile dell'area
Economico-Finanziaria
dott. **COSTANTINO SESSA**

allegato 3

**SPESA PERSONALE TEMPO DETERMINATO
E ALTRE FORME DI LAVORO FLESSIBILI
ANNO 2023**

SPESA PERSONALE E ALTRE FORME DI LAVORO FLESSIBILE ANNO 2009 € **138.195,00**
(DI CUI ART.110 c.1 EURO 63.399,00)
Totale spesa (al netto art.110 c.1) Tuel) € **74.796,00** (limite)

a detrarre :

	RETRIBUZIONE	CONTRIBUTI / IRAP	TOTALE
Assunzione T.D. 100% cat. C1 - Vigilanza	€ 25.172,80	€ 10.146,43	€ 35.319,23
part-time 50% - decorrenza 01/01/2023 - 31/12/2023	€ 25.172,80	€ 10.146,43	€ 35.319,23
Servizio civico comunale decorrenza 01/01/2023 - 31/12/2023			€ 11.000,00
Somministrazione			€ 15.000,00
Totale			€ 61.319,23

Nell'esercizio considerato la spesa a tempo determinato e altre forme di lavoro flessibile sommata alla spesa a tempo indeterminato non supera la spesa media del triennio 2011/2013.

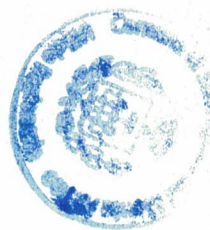
L'Ente ha rispettato il PAREGGIO DI BILANCIO ANNO 2022

L'Ente non versa in condizioni strutturalmente deficitarie.

L'Ente ha attivato e gestisce la piattaforma di certificazione dei crediti presso il MEF.

L'Ente ha trasmesso al BDAP il rendiconto 2022, il bilancio di previsione 2022/2024 e il Bilancio consolidato 2021

Il 19/06/2023



Il Responsabile dell'area
Economico-Finanziaria
dott. **COSTANTINO SESSA**

**SPESA PERSONALE TEMPO DETERMINATO
E ALTRE FORME DI LAVORO FLESSIBILI
ANNO 2024**

SPESA PERSONALE E ALTRE FORME DI LAVORO FLESSIBILE ANNO 2009 € 138.195,00
(DI CUI ART.110 c.1 EURO 63.399,00)
Totale spesa (al netto art.110 c.1) Tuel) € 74.796,00 (limite)

a detrarre :

	RETRIBUZIONE	CONTRIBUTI / IRAP	TOTALE
Assunzione T.D. 100% cat. C1 - Vigilanza	€ 25.172,80	€ 10.146,43	€ 35.319,23
decorrenza: 01/01/2024 - 31/12/2024 n.01 unità full-time oppure n.02 unità part-time 50%	€ 25.172,80	€ 10.146,43	€ 35.319,23
Servizio civico comunale			€ 11.000,00
decorrenza 01/01/2024 - 31/12/2024			
Somministrazione			€ 15.000,00
Totale			€ 61.319,23

Nell'esercizio considerato la spesa a tempo determinato e altre forme di lavoro flessibile sommata alla spesa a tempo indeterminato non supera la spesa media del triennio 2011/2013.

L'Ente ha rispettato il PAREGGIO DI BILANCIO ANNO 2022

L'Ente non versa in condizioni strutturalmente deficitarie .

L'Ente ha attivato e gestisce la piattaforma di certificazione dei crediti presso il MEF.

L'Ente ha trasmesso al BDAP il rendiconto 2022, il bilancio di previsione 2022/2024 e il Bilancio consolidato 2021

Il 19/06/2023

Il Responsabile dell'area
Economico - Finanziaria
dott. COSTANTINO SESSA



