



R CITTÀ DI
RACCONIGI | Provincia di Cuneo

PIANO TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

(Art. 6 del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165)

TRIENNIO 2022 – 2024

1. ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

1.1 PREMESSA NORMATIVA

L'art. 91, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, prevede che gli enti locali adeguino i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale (ora piano triennale dei fabbisogni) comprensivi delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;

L'art. 6, comma 2, del D. Lgs. 165/2001 dispone che le amministrazioni pubbliche, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, 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 Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze¹, previa intesa in sede di Conferenza unificata. 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, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. 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. 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, 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 neutralità finanziaria della rimodulazione.

L'art. 19, comma 8 della legge n. 448 del 28 dicembre 2001 prevede infine che: "A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate."

1.2 FINALITA'

Il piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta per l'ente:

- **il quadro generale delle esigenze di personale** nel triennio di riferimento, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica. Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento;
- **un adempimento obbligatorio finalizzato alla riduzione programmata delle spese di personale** (*art. 91 comma 1 del D. Lgs 267/2000*). Inoltre, le amministrazioni pubbliche che non provvedono all'adozione del piano ed agli adempimenti connessi non possono assumere nuovo personale (*art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001*);
- **un'attività preliminare all'avvio di tutte le procedure di reclutamento** che l'Ente intende attivare per garantire la piena funzionalità dei propri servizi (*art. 35, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001*);
- **il documento organizzativo principale** in ordine:
 - all'individuazione dei profili professionali necessari per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente, tenendo conto delle funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, nonché delle responsabilità connesse a ciascuna posizione;
 - alle scelte di acquisizione di personale mediante le diverse tipologie contrattuali previste dall'ordinamento (*tempo indeterminato, lavoro flessibile, ecc.*);
 - alla organizzazione dei propri uffici attraverso l'indicazione della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai bisogni programmati (*art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001*);

1.3 DURATA

- Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale, ovvero per il periodo 2022-2024.
- L'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata.

1.4 CONTENUTI

In relazione alle finalità esplicitate in premessa, i principali contenuti del Piano triennale dei fabbisogni di personale

2022/2024 possono essere così riassunti:

- a) **rilevazione delle eventuali eccedenze di personale**, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001;
- b) **rimodulazione quantitativa e qualitativa della consistenza di personale** in base ai fabbisogni programmati, nel limite del tetto finanziario massimo potenziale;
- c) **individuazione dei posti da coprire e programmazione del fabbisogno di personale**, nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- d) individuazione della **consistenza della dotazione organica** intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i.;
- e) evidenza del **rispetto dei vincoli finanziari e degli equilibri di finanza pubblica**, come imposti dalla normativa vigente.

1.5 MISURE PROGRAMMATICHE DI RAZIONALIZZAZIONE E DI CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE

- l'obiettivo di contenimento della spesa di personale è stato conseguito anche e soprattutto attraverso il contingentamento della dotazione organica dell'ente (che più di ogni altro rappresenta lo "zoccolo duro - stabile" della spesa di personale) nonostante l'accresciuto fabbisogno potenziale. La dotazione organica, infatti, viene contenuta nel limite massimo della spesa potenziale come di seguito definita. Nella dotazione organica confluiscono in stretta correlazione i fabbisogni di personale, frutto dell'analisi delle esigenze organizzative dell'Ente in relazione al contesto socio economico territoriale di riferimento e che tengono conto dei processi di riorganizzazione e di razionalizzazione attuati o che l'ente è in procinto di attuare;
- contenimento della spesa sul lavoro flessibile: per il triennio 2022-2024 non si prevede il ricorso a contratti di formazione lavoro, somministrazione e occasionale, fatte salve specifiche esigenze urgenti da valutare singolarmente, anche legate all'attuazione del PNRR; le assunzioni a tempo determinato saranno prioritariamente indirizzate a soddisfare esigenze di carattere esclusivamente temporaneo ed eccezionale con particolare riferimento alle ipotesi sostituzione del personale assente con diritto alla conservazione del posto per far fronte alle carenze organiche laddove ciò arrechi pregiudizio alla funzionalità del servizio; il tutto nei limiti stringenti definiti dall'art. 9, comma 28 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 e s.m.i.;
- spesa per la contrattazione decentrata integrativa 2022/2024: l'ammontare delle risorse per la contrattazione decentrata tiene conto del disposto di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017, fatti salvi eventuali incrementi previsti dalla legge o contrattazione nazionale (ad es. art. 16, commi 4 e 5 D.L. 98/2011, conv. L. 111/2011), nonché l'applicazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019. Con separati atti l'Amministrazione provvede alla valutazione delle risorse da destinare al personale per le finalità di cui all'art. 57, comma 2, lett. e), del ccnl 17/12/2020 (area della dirigenza) e art. 67, comma 5, lett. b), del ccnl 21/5/2018 (personale), del comparto funzioni locali, nel rispetto della capacità di bilancio e dei limiti di spesa annua del personale previsti nel bilancio di previsione e di seguito indicati ai fini del rispetto del limite di cui all'art. 1, comma 557 della legge 296/2006.

2. PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

2.1 PREMESSA

Sempre al fine di assolvere al meglio i compiti istituzionali, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale, come da proposta da parte dei Dirigenti/Responsabili, viene predisposta la programmazione del fabbisogno di personale 2022/2024, nell'ambito della quale vengono previste le nuove assunzioni a tempo indeterminato, le relative modalità di reclutamento, nonché il ricorso a forme flessibili di lavoro.

2.2 PRESUPPOSTI DI LEGGE E LORO VERIFICA PER L'ATTUAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Per il triennio 2022-2024 la definizione della programmazione del fabbisogno di personale si interseca con una pluralità di presupposti normativi, il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e, in particolare:

- a. *adempimento previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.lgs. n. 75/2017 (art. 6, comma 6, del D.lgs. 165/2001):*
Con deliberazione della Giunta Comunale n. 166 del 21.10.2020 si è approvato ed aggiornato il piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2021/2023, comprensivo del piano delle assunzioni.

b. *approvazione documenti di Bilancio: (art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 113/2016, conv. in legge 7/8/2016, n. 160 – modificato dall’art. 1, comma 904 della legge 145/2018 e dall’art. 3 ter del D.L. 80/21, convertito in legge n. 113/2021)*: più precisamente aver 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 il rispettivo invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all’art. 13 della L. n. 196/2009 (secondo le modalità di cui al D.M. 12/05/2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato (art. 9, commi da 1-*quinques* a 1-*octies*, D.L. n. 113/2016, convertito, con modificazioni, nella L. n. 160/2016); in caso di inosservanza gli enti territoriali, 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 abbiano adempiuto. Inoltre è fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo. E’ possibile invece procedere alle assunzioni di personale a tempo determinato necessarie a garantire l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, nonché l’esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica, inclusi i servizi, e del settore sociale, nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente in materia;

Il presupposto sarà oggetto di verifica in concomitanza con l’approvazione del bilancio di previsione 2022 e successivamente del rendiconto 2021 e del bilancio consolidato.

Alla data odierna l’ente ha approvato nei termini il bilancio di previsione 2021 (C.C. n. 51 del 30.12.2020) ed il rendiconto di bilancio 2020 (C.C. n.12 del 26.05.2021), il bilancio consolidato (con C.C. n. 36 del 28.09.2021) ed ha trasmesso i relativi documenti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all’art. 13 della L. 196 del 31.12.2009.

Con deliberazione del C.C. n. 30 del 30.07.2021 è stata approvata la ricognizione sul permanere degli equilibri di bilancio 2021 – 2023, ai sensi dell’art. 193 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 con contestuale 6^ variazione di assestamento generale e aggiornamento del documento unico di programmazione.

c. *rispetto dell’obbligo di assicurare la riduzione della spesa di personale calcolata ai sensi del comma 557 e seguenti dell’art. 1 della legge 296/2006 e s.m.i. - enti soggetti al patto nel 2015, della L. n. 296/2006*); In particolare l’art. 1, comma 557- quater introdotto dall’art. 3, comma 5 bis del D.L. 24/6/2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114, dispone 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 precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione*”;

Tale limite, secondo le linee di indirizzo di cui al Decreto 8/5/2018, costituisce l’indicatore di spesa potenziale massima, all’interno del quale l’ente, nell’ambito del PTFP, potrà procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati. E’ nell’ambito di tale limite che va ricondotta la spesa complessiva del personale, nelle sue varie componenti, ed in particolare con riferimento alla spesa della dotazione organica, quest’ultima rimodulata, ai sensi dell’art. 6, comma 3 del D. Lgs. 165/2001, entro il valore potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.

Dalle risultanze contabili di approvazione del rendiconto di bilancio 2020 (C.C. n. 12 del 26.05.2021) risulta che l’ente ha rispettato il suddetto limite.

Dalle risultanze contabili a seguito dell’adozione della deliberazione C.C. n. 30 del 30.07.2021, di ricognizione sul permanere degli equilibri di bilancio 2021 – 2023, ai sensi dell’art. 193 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 con contestuale variazione di assestamento generale e aggiornamento del documento unico di programmazione risulta che la spesa di personale, in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio, è contenuta nel limite del valore medio del triennio 2011- 2013 così come previsto dal citato art. 1, comma 557- quater della legge 296/2006 introdotto dall’art. 3, comma 5 bis del D.L. 24/6/2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114.

Il presupposto sarà comunque oggetto di verifica puntuale in sede di parere dell’organo di revisione al bilancio di previsione 2022-2024.

d. *assenza stato di deficitarietà: art. 243 del D. Lgs. 18/8/2000, n. 267*:

dall’ultimo rendiconto approvato della gestione 2020 (C.C. n. 12 del 26.05.2021) risulta che questo Comune non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell’art. 243 del D. Lgs. 18/8/2000, n. 267; pertanto, non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

Il presupposto sarà ulteriormente oggetto di verifica in concomitanza con l'approvazione del rendiconto 2021.

- e. *rilevazione delle eccedenze di personale di cui all'art. 33 D. Lgs. 165/2001 come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D.lgs. 165/2001):*

La norma ha introdotto l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Considerato il personale attualmente in servizio, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, non si rilevano situazioni di personale in esubero.

- f. *adozione del piano azioni positive di cui all'art. 48 Dlgs 198/2006:*

il Piano triennale delle azioni positive 2021-2023 è stato approvato con deliberazione G.C. n. 124 del 18.08.2021;

- g. *adozione del Piano della Performance di cui all'art. 10, comma 5, del d.lgs. 27.10.2009, n. 150, (ora organicamente unificato nel PEG con l'art. 169, comma 3 bis, del D. Lgs. 18/8/2000, n. 267):*

con deliberazione della Giunta Comunale n. 117 del 3.08.2021 si è approvato il Piano Esecutivo di Gestione e della performance 2021-2023 ed il piano degli obiettivi esecutivi del P.E.G. anno 2021, ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Il presupposto sarà ulteriormente oggetto di verifica in concomitanza con l'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione e della performance 2022-2024 ed il piano degli obiettivi esecutivi del P.E.G. anno 2022.

- h. *obbligo di certificazione dei crediti (art. 27, comma 2, lett. c), del D.L 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, conv. in L. 28/1/2009, n. 2:*

l'amministrazione inadempiente non può procedere ad assunzioni di personale o ricorrere all'indebitamento fino al permeare dell'inadempimento. Tale divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento.

L'ente ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti vantati dai privati. allo stato attuale non vi sono richieste inevase di certificazioni ai sensi dell'art. 9, comma 3-bis, del D. L. n. 185/2008.

La verifica dei presupposti è tuttavia possibile, per molti di essi, solo se lo stesso si sia potuto temporalmente realizzare. Pertanto, l'adozione dei provvedimenti di assunzione è consentita in un dato momento, se le condizioni che in quello stesso momento sono verificabili, siano presenti, trattandosi di condizioni anche dinamiche. Tali presupposti costituiscono vincolo non già per l'adozione della presente programmazione, ma anche per l'adozione dei provvedimenti di assunzione di personale con assunzione di impegno di spesa.

2.3.1 PRESUPPOSTI NORMATIVI PER LE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO – ANNO 2022 E SUCCESSIVI

La formazione del piano triennale dei fabbisogni di personale ed il piano occupazionale per il triennio 2022/2024 deve tenere conto, tra le altre, anche delle disposizioni previste dalle seguenti norme relative alle assunzioni:

- *art. 33, comma 2, del D.L. 30-4-2019 n. 34, convertito in legge in Legge 28 giugno 2019, n. 58, come da ultimo modificato dall'art. 17, comma 1-ter, del D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8 che recita: "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 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 superiore. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 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 DM interministeriale del 17/3/2020, pubblicato in GU il 27/4/2020, recante: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, che qui si richiama integralmente, che, dispone specificatamente l’entrata in vigore del provvedimento a decorrere dal 20 aprile 2020;*
- *La Circolare della Presidenza del consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, del 13/5/2020 (G.U. n. 226 11/9/2020) attuativa dell’articolo 33, comma 2, del D.L. 30/4/2019, n. 34, convertito con modificazioni in legge 28/6/2019, n. 58 in materia di assunzioni di personale nei comuni, che qui si richiama integralmente;*
- *art. 3, del D.L. 24/6/2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114, come in ultimo modificato dall’art. 14 bis, comma 1, del D.L. 28/1/2019, n. 4, conv. in L. 28/3/2019, n. 26 e precisamente il comma 5 septies ai sensi del quale i vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni;*
- *art. 57, comma 3-septies del D.L. 14/8/2020, n. 104, convertito in L. 13/10/2020, n. 126 che recita: “A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente”;*
- *art. 3, comma 8, della legge 19/6/2019, n. 56, come modificato dall’art. 1, comma 14-ter del DL 9-6-2021 n. 80, convertito in legge n. 113 del 6/8/2021 che al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31/12/2024, prevede che le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001;*
- *art. 34 bis, comma 4, del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall’art. 3, comma 9, lett. b), n. 2), della legge 19 giugno 2019, n. 56 ai sensi del quale: “le amministrazioni, decorsi quarantacinque giorni dalla ricezione della comunicazione di cui al comma 1 da parte del Dipartimento della funzione pubblica direttamente per le amministrazioni dello Stato e per gli enti pubblici non economici nazionali, comprese le università, e per conoscenza per le altre amministrazioni, possono procedere all'avvio della procedura concorsuale per le posizioni per le quali non sia intervenuta l'assegnazione di personale ai sensi del comma 2”;*
- *l’art. 10 del D.L. 1/4/2021, n. 44, convertito in Legge n. 76 del 28/5/2021 che prevede per il reclutamento del personale delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche in deroga alla disciplina del decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 24 settembre 2004, n. 272, e della legge 19 giugno 2019, n. 56, l’adozione di modalità semplificate per lo svolgimento delle prove concorsuali, assicurandone comunque il profilo comparativo;*
- *art. 20 del D. Lgs. 25/5/2017, n. 75, come modificato sa ultimo dall’art. 1, comma 3bis del D.L. 9-6-2021 n. 80, convertito in legge n. 113 del 6/8/2021 che dispone: “Le amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, fino al 31 dicembre 2022, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti: a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione o, in caso di amministrazioni comunali che esercitino funzioni in forma associata, anche presso le amministrazioni con servizi associati; b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione; c) abbia maturato, al 31 dicembre 2022, alle dipendenze dell'amministrazione di cui alla lettera a) che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni. 2. Nello stesso triennio 2018-2020, le amministrazioni, possono bandire, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e*

ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti: a) risultati titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015, di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso; b) abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2022, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso (....).

- il D.L. 9-6-2021 n. 80, convertito in legge n. 113 del 6/8/2021 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia" con particolare riferimento all'art. 3, la cui applicazione sarà oggetto di apposito atto integrativo tenuto conto della contrattazione collettiva nazionale di riferimento; all'art. 6 "Piano integrato di attività e organizzazione", che dovrebbe assorbire, tra l'altro, al suo interno, il piano triennale dei fabbisogni di personale;

2.4 FACOLTA' ASSUNZIONALI: DETERMINAZIONE DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE PER LE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

2.4.1 Criteri per la determinazione della capacità assunzionale

Nel calcolo della spesa per cessazioni e assunzioni si deve considerare che a decorrere dal 20/4/2020 è possibile 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 ad un 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 (assestato). Per ciascuna fascia demografica sono definiti un valore soglia minimo ed un valore soglia massimo.

DM 17/3/2020

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia minimo possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato (2020), per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del DM 17/3/2020. In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, la possibilità di incremento della spesa di personale è comunque limitata entro una percentuale della spesa di personale registrata nel 2018, e stabilita dalla Tabella 2.

Per il periodo 2020-2024, tali Comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 oltre agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2, entro il valore soglia.

I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia (Tabella 1 e 3) non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

I comuni che si collocano al di sopra del valore soglia superiore (Tabella 3) devono convergere entro la predetta soglia. Tali Comuni adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 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.

Criteri per il calcolo delle spese di personale e delle entrate:

- 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;

La Circolare della Presidenza del consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, del 13/5/2020 dispone che vadano presi a riferimento gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale relativi alle voci riportate nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000; codici di spesa: U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003, U1.03.02.12.999;

- 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 assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio. Entrate correnti con riferimento agli estremi identificativi di tali entrate come riportati negli aggregati BDAP accertamenti delle entrate correnti relativi ai titoli I, II, III: 01 Entrate titolo I; 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti.

Il Decreto del Ministro dell'interno del 21 ottobre 2020 (G.U. 30/11/2020 n. 297) recante modalità e disciplina di dettaglio per l'applicazione dei nuovi criteri di classificazione relativi alle convenzioni per l'ufficio di segretario comunale e provinciale, all'art. 3, comma 2, dispone che ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa.

Dati di riferimento Comune di Racconigi:

Fascia demografica	valore soglia di massima spesa del personale (Tabella 1)	Valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale (Tabella 3)	Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio fino al 31/12/2024 (Tabella 2)				
			2020	2021	2022	2023	2024
e) comuni da 5.000 a 9,999 abitanti	26,90%	30,90%;	17,0%	21,0%	24,0%	25,0%	26,0%

Criteri di calcolo del costo teorico per assunzioni

Il costo teorico del budget viene determinato come segue: 1) voci retributive fisse e continuative a carico del bilancio non imputabili a fondi contrattuali e negli importi previsti dal CCNL 21/5/2018 funzioni locali e dal CCNL 17/12/2020 area della dirigenza (stipendio tabellare a regime, indennità di comparto art. 34, lett. a), indennità di vigilanza, indennità personale educatore asili nido - quota a carico bilancio, indennità personale di categoria A e B1); 2) oneri riflessi CPDEL 23,80, inadel/TFR 2,88% inail medio 1%).

2.4.2 Calcolo della capacità assunzionale 2022 e proiezione su 2023/2024

	ESERCIZIO 2018	ESERCIZIO 2019	ESERCIZIO 2020	
TITOLO	IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO	
Titolo 1	5.140.921,29	5.182.875,11	5.178.014,88	
Titolo 2	311.001,18	276.515,63	978.621,81	
Titolo 3	985.783,13	955.047,01	771.878,31	
Totale entrate correnti	6.437.705,60	6.414.437,75	6.928.515,00	
-) segreteria in convenzione: incassi	-19.200,90	-19.242,91	-21.060,38	
FCDE di competenza a previsione 2020 (assestato)	-136.186,74	-136.186,74	-136.186,74	Media
Totale entrate correnti al netto FCDE	6.282.317,96	6.259.008,10	6.771.267,88	6.437.531,31
spese di personale	ESERCIZIO 2018	ESERCIZIO 2020		
CONTO FINANZIARIO	IMPORTO	IMPORTO		
U.1.01.00.00.000	1.990.625,91	2.065.620,29		
U.1.03.02.12.001	0,00	0,00		
U.1.03.02.12.002	0,00	0,00		
U.1.03.02.12.003	0,00	0,00		
U.1.03.02.12.999	0,00			
Totale spese di personale	1.990.625,91	2.065.620,29		
(-) segreteria in convenzione: spese	-27.734,63	-48.744,32		
Totale spese correnti	1.962.891,28	2.016.875,97		
CALCOLO PERCENTUALE				
	ESERCIZIO 2020	percentuale		
Spese di personale	2.016.875,97			
Media triennale entrate correnti al netto FCDE	6.437.531,31	31,33%		

Dal calcolo della percentuale, risulta che il Comune di Racconigi si colloca al di sopra del valore soglia superiore pari al 30,90% (Tabella 3). La normativa prevede che l'ente deve convergere entro la predetta soglia attraverso 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.

Percorso di graduale riduzione

Entrate: Incremento entrate esercizi finanziari 2021-2022-2023

A partire dall'anno 2021 l'ente prevede l'incremento delle entrate a seguito dei seguenti interventi:

- progressiva introduzione delle aree blu nel territorio comunale la cui previsione di entrata a carico dei bilanci 2021, 2022 e 2023, ammonta per l'anno 2021 ad euro 20.000,00; per l'anno 2022 ad euro 20.000,00 per l'anno 2023 ad euro 20.000,00
- incremento delle entrate per riscossione delle contravvenzioni per violazioni del codice della strada la cui previsione a bilancio è pari ad € 40.000,00 per l'anno 2021, € 60.000,00 per l'anno 2022 e € 60.000,00 per l'anno 2023

Spese: Riduzione spese di personale esercizi finanziari 2021-2022-2023

Nella tabella seguente sono evidenziati i risparmi di spesa di personale conseguenti a cessazioni previsti negli anni 2021/2022 al netto della maggiore spesa dovuta alle assunzioni di cui al presente piano assunzionale:

			2021	2022	2023
TOTALE RISPARMI			8.169,05	105.252,76	163.623,53
MAGGIORE SPESA			-	61.249,60	61.249,60
DIFFERENZA			8.169,05	44.003,16	102.373,93

Conseguentemente la capacità assunzionale proiettata nel triennio risulta essere la seguente:

	ESERCIZIO 2018	ESERCIZIO 2019	ESERCIZIO 2020	ESERCIZIO 2021 (valori stimati)	ESERCIZIO 2022 (valori stimati)
TITOLO	IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO
Titolo 1	5.140.921,29	5.182.875,11	5.178.014,88	5.056.497,48	5.230.300,00
Titolo 2	311.001,18	276.515,63	978.621,81	488.073,29	333.762,00
Titolo 3	985.783,13	955.047,01	771.878,31	1.027.826,00	899.466,00
ulteriori entrate previste				60.000,00	80.000,00
Totale entrate correnti	6.437.705,60	6.414.437,75	6.928.515,00	6.632.396,77	6.543.528,00
(-) segreteria in convenzione: incassi	- 19.200,90	- 19.242,91	- 21.060,38	-	-
FCDE di competenza a previsione 2020 (assestato)	- 136.186,74	- 136.186,74	- 136.186,74		
FCDE di competenza a previsione 2021 (assestato)		- 136.186,74	- 136.186,74	- 136.186,74	
FCDE di competenza a previsione 2022 (assestato luglio 2021)			- 136.186,74	- 136.186,74	- 136.186,74
Totale entrate correnti al netto FCDE	6.282.317,96	6.259.008,10	6.771.267,88	6.496.210,03	6.407.341,26
media triennale			6.437.531,31	6.508.828,67	6.558.273,06
spese di personale	ESERCIZIO 2018	ESERCIZIO 2020	ESERCIZIO 2021 valori stimati	ESERCIZIO 2022 valori stimati	ESERCIZIO 2023 valori stimati
CONTO FINANZIARIO	IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO
U.1.01.00.00.000	1.990.625,91	2.065.620,29	2.065.620,29	2.065.620,29	2.065.621,29
U.1.03.02.12.001	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
U.1.03.02.12.002	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
U.1.03.02.12.003	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
U.1.03.02.12.999	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale spese di personale	1.990.625,91	2.065.620,29	2.065.620,29	2.065.620,29	2.065.621,29
(-) segreteria in convenzione: spese risparmi previsti	- 27.734,63	- 48.744,32	- 48.744,32	- 48.744,32	- 48.744,32
Totale spese correnti	1.962.891,28	2.016.875,97	2.008.706,92	1.972.872,81	1.914.503,04
CALCOLO PERCENTUALE					
	ESERCIZIO 2020 PFPT 22	ESERCIZIO 2021 PFPT 23	ESERCIZIO 2022 PFPT 24		
Spese di personale	2.016.875,97	2.008.706,92	1.972.872,81		
Media triennale entrate correnti al netto FCDE	6.437.531,31	6.508.828,67	6.558.273,06		
Percentuale	31,33%	30,86%	30,08%		

Dai dati esposti nella tabella emerge un percorso di graduale riduzione annuale del rapporto calcolato con riferimento ai rendiconti di bilancio 2020, preso a riferimento per la determinazione del Programma triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024. Tendenzialmente l'andamento delle entrate è tale da far presumere nel 2023 il rientro entro il parametro soglia.

2.5 PIANO ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 2022/2024

2.5.1 *Fabbisogni dell'ente e linee guida degli interventi*

Dalle proposte dei singoli dirigenti/responsabili di servizio emerge che il fabbisogno di personale dell'ente sconta necessariamente l'emergenza di veder assicurata nel più breve tempo possibile, pena la chiusura di uffici e servizi, la copertura del turn over accumulato negli ultimi anni anche a seguito della cd. "quota 100".

La capacità assunzionale dell'ente non consente nuove assunzioni a tempo indeterminato se non nei limiti del turn over a condizione che sia rispettato il percorso di rientro come motivato al punto precedente. Ciò nonostante non è oggettivamente possibile azzerare più di tanto le nuove assunzioni, pena il grave pregiudizio alla funzionalità dei servizi istituzionali offerti alla cittadinanza. E' comunque intenzione dell'ente, ferma restando la verifica della capacità assunzionale di anno in anno procedere per quanto più possibile alla copertura di tutti i posti della dotazione organica, come rideterminata con il presente atto, in coerenza con i fabbisogni reali.

Alla luce delle considerazioni sopra esposte, esaminate attentamente le proposte dei singoli dirigenti/responsabili di servizio e valutata la capacità di bilancio e le esigenze organizzative, tra le priorità di intervento, si individuano le seguenti:

- Implementazione dell'organico del Corpo di polizia municipale che più di ogni altro risente della carenza di organico, oltre che per lo stretto collegamento con la previsione di incremento delle entrate connesse ad una maggiore intervento nell'ambito della comminazione di sanzioni per violazione del codice della strada;

- Implementazione del personale amministrativo per ragioni sostitutive per garantire supporto a determinate attività che richiedono tali professionalità prioritariamente presso l'Ufficio Demografico;

2.5.2 PIANO ASSUNZIONI 2022-2024

cat.	n.	Profilo professionale	posto vacante/nuovo		modalità assunzione	decorrenza prevista	Costo teorico annuo
PIANO ASSUNZIONI 2022							
2022							
C	1	Vigile	Posto vacante	TP	Scorrimento graduatoria	31/5/2022	29.624,73
B3	1	Collaboratore Amm.vo	Posto nuovo 2022	TP	Mobilità art. 30 D. Lgs. 165/2001	31/05/2022	26.426,20
PIANO ASSUNZIONI 2023 (previa verifica della capacità assunzionale da effettuarsi successivamente all'approvazione del rendiconto 2021)							
C	1	Vigile	Posto vacante	TP	Procedura concorsuale	31/12/2023	29.624,73
C	1	Istruttore Amministrativo	Posto vacante	TP	Procedura concorsuale	31/12/2023	28.206,41
C	1	Istruttore Amministrativo	Posto vacante	TP	Procedura concorsuale	31/12/2023	28.206,41
PIANO ASSUNZIONI 2024 (previa verifica della capacità assunzionale da effettuarsi successivamente all'approvazione del rendiconto 2022)							
C	1	Vigile	Posto vacante	TP	Procedura concorsuale	31/12/2023	29.624,73

L'assegnazione dei posti della dotazione organica alle Aree è demandata al Segretario Comunale.

Il Segretario Comunale è autorizzato, nel corso del triennio, ad apportare modifiche al suddetto piano, in relazione a nuove o diverse esigenze funzionali dei servizi che potrebbero insorgere, sia con riferimento al numero dei posti tra quelli vacanti nella dotazione organica, sia alle procedure ed ai tempi di attivazione, sia ai profili professionali coinvolti, fermo restando il limite della capacità assunzionale disponibile. Per lo stesso anno 2022 e per gli anni 2023/2024, è altresì autorizzata la copertura di tutti i posti vacanti o che si renderanno tali nella dotazione organica ridefinita, sempre nei limiti della capacità assunzionale.

Alla copertura dei posti si procede mediante mobilità volontaria esterna o mediante procedura concorsuale/selettiva o con scorrimento delle graduatorie in corso di validità. A norma dell'art. 3, comma 5- septies, del D.L. 24/6/2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114, come in ultimo modificato dall'art. 14 bis, comma 1, del D.L. 28/1/2019, n. 4, conv. in L. 28/3/2019, n. 26 "I vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi". In merito trova applicazione il disposto di cui all'art. 3 del DL 80/2021, convertito in legge 113/21.

Il ricorso a procedura concorsuale/selettiva pubblica o la copertura dei posti mediante scorrimento di graduatorie in corso di validità, ove consentito, è preceduta per le assunzioni a tempo indeterminato dall'esperienza delle procedure di cui all'art. 34 bis del D. Lgs. 165/2001, ad eccezione delle assunzioni delle categorie protette, nonché alle verifiche di cui all'art. 4, comma 3, del D.L. 101/2013 (solo vincitori). L'indizione di procedure concorsuali/selettive, ivi comprese le assunzioni di categorie protette, lo scorrimento di graduatorie od il ricorso a graduatorie valide di altre amministrazioni è inoltre preceduta dall'esperienza delle procedure di cui all'art. 30, comma 2 bis del D. Lgs. 165/2001, fatta salva l'applicazione del disposto di cui all'art. 3, comma 8, della legge 19/6/2019, n. 56 come modificato dall'art. 1, comma 14-ter del DL 9-6-2021 n. 80, convertito in legge n. 113 del 6/8/2021, che rende facoltativo tale adempimento fino al 31/12/2024.

Per l'attivazione delle procedure si dà mandato al Segretario Comunale al quale è altresì rimessa la scelta della procedura di reclutamento più efficace, in relazione all'intervento, ivi compresa l'applicazione delle eventuali riserve o precedenza previste da disposizioni di legge, nonché l'attivazione di progressioni verticali ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. 75/2017 o progressioni di carriera tra aree secondo le norme legislative e contrattuali che ai sensi dell'art. 3 del citato DL 80/2021, convertito in legge 113/2021 disciplinano la materia.

L'amministrazione comunale nell'ambito del biennio 2022-2023 compatibilmente con le normative applicative del DL 80/2021 valuterà la possibilità di procedere a verticalizzazione per alcune categorie finalizzata alla valorizzazione del

personale.

2.5.3 Progressioni verticali

Ai sensi dell'art. 22, comma 15 del D. Lgs. 75/2017 (legge Madia) per il triennio 2020-2022 le pubbliche amministrazioni 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 % 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 dei posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti riservata al personale interno (50%), utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'art. 52, comma 1 bis del decreto legislativo 165 /2001.

L'art. 3, del D.L. 9-6-2021 n. 80, convertito in legge 113/2021, nella parte in cui modifica l'art. 52, comma 1 bis del D. Lgs. 165/2001, introduce nuove norme disciplinanti le progressioni tra aree, senza peraltro abrogare la normativa sopra citata.

L'amministrazione comunale nell'ambito del biennio 2022-2024, nei limiti della capacità assunzionale e compatibilmente con le normative applicative del DI 80/2021 valuterà la possibilità di procedere a verticalizzazione per alcune categorie finalizzata alla valorizzazione del personale.

2.5.4 Assunzione di personale appartenente alle categorie protette.

In materia trova applicazione la legge 12/3/99, n. 68. La percentuale d'obbligo risulta ad oggi coperta. La percentuale da riservare alle categorie di cui all'art. 18, comma 2 della predetta legge (1%) è interamente coperta. Successivamente, qualora nel corso del triennio si verificassero vacanze rispetto alle percentuali predette, le relative assunzioni avverranno con priorità rispetto a tutte le altre.

2.5.5 Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa

Alla trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa si procede con le modalità previste dagli artt. 53 e seguenti del C.C.N.L. 21/5/2018, dall'art. 29 del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, fermo restando le modifiche introdotte dall'art. 73 del D.L. 112/2008, convertito in legge 133/2008. Trovano applicazione inoltre le disposizioni di cui al D. Lgs. 81 del 15/6/2015.

2.6 UTILIZZO CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILE

2.6.1 Rapporti di lavoro a tempo determinato

Le assunzioni a tempo determinato avvengono nei limiti e con le modalità stabilite dall'art. 36 del D. Lgs. 165/2001, dagli artt. 50 e 51 del C.C.N.L. del 21/5/2018 per il personale del comparto Funzioni Locali, dal D. Lgs. 15/6/2015, n. 81.

Le assunzioni a tempo determinato nell'Ente sono consentite per sopperire ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, per il tempo necessario a soddisfare l'esigenza stessa, con le seguenti priorità:

- sostituzione di personale con diritto alla conservazione del posto;
- motivazioni di tipo organizzativo, produttivo, tecnico dovute a:
 - eventi occasionali, anche ricorrenti, cui non può farsi fronte con il personale in servizio, quali ad esempio le consultazioni elettorali;
 - punte di attività o per attività connesse ad esigenze straordinarie derivanti anche da innovazioni legislative che comportino l'attribuzione di nuove funzioni, alle quali non possa farsi fronte con, personale in servizio;
 - per esigenze stagionali e per tutta la durata dell'attività lavorativa, che determinano picchi lavorativi che si verificano in determinati periodi dell'anno, secondo una frequenza ciclica, che determinano l'intensificarsi dell'attività lavorativa, cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
 - esigenze organizzative dell'Ente nei casi di trasformazione temporanea di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;
 - per la temporanea copertura di posti vacanti, in presenza di eventi straordinari e motivati, non considerati in sede di programmazione dei fabbisogni;
 - negli altri casi previsti dal contratto collettivo di lavoro di Comparto e dalle vigenti disposizioni di legge;

2.6.2 Rapporti di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1 del D. Lgs. 267/2000

Alla data odierna non sono in corso contratti di lavoro ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D. Lgs. 267/2000.

Per esigenze straordinarie e temporanee che richiedono personale altamente specializzato è autorizzata sin d'ora la stipula di contratti di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000, purchè nei limiti della spesa prevista per il lavoro flessibile.

2.6.3 Rapporti di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 2 del d. lgs. 267/2000

Alla data odierna sono in essere n. 2 rapporti di lavoro a tempo determinato di qualifica dirigenziale ai sensi dell'art. 110, comma 2 del D. Lgs. 267/2000 di cui 1 di "Dirigente Settore Tecnico" e n. 1 di "Dirigente Settore Economico - Finanziario", mediante contratto di diritto pubblico ai sensi dell'art. 110, comma 2, del D. Lgs. 267/2000 per tutta la durata del mandato amministrativo del Sindaco, salvo proroga, e comunque per un periodo minimo di tre anni, in caso di cessazione anticipata dell'organo stessa.

2.6.4 Rapporti di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 90 del d. lgs. 267/2000

Alla data odierna non sono in essere i seguenti rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati ai sensi dell'art. 90, del D. Lgs. 267/2000.

E' autorizzata sin d'ora, la stipula di nuovi contratti, ove ritenuti necessari, nel limite massimo della durata dell'incarico del Sindaco o della Giunta Comunale, salva la loro anticipata ed automatica risoluzione in caso di scioglimento anticipato dell'organo stesso purchè ad invarianza della spesa complessiva del personale stanziata in sede di bilancio di previsione e nei limiti di spesa per i rapporti di lavoro flessibile.

2.6.5 Contratti di formazione, somministrazione di lavoro e lavoro occasionale (art. 54bis D.L. 50/2017)

Alla data odierna non sono previsti contratti di formazione e lavoro, di somministrazione o ricorso al lavoro occasionale di cui all'art. 54 bis del D.L. 50/2017, conv. in L. 96/2017 per tutto il triennio 2022-2024. Qualora si rendessero necessarie tali tipologie contrattuali sono autorizzati eventuali contratti, fermo restando il rispetto dei limiti previsti in materia di spesa del personale.

2.6.6 Spesa per i rapporti di lavoro flessibile

Le norme che disciplinano la spesa relativa alle assunzioni a tempo determinato sono contenute nell'art. 9, comma 28 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, ed in ultimo modificato dal D.L. 24/6/2014, n. 90 conv. in L. 11 agosto 2014, n. 114 che prevede: *"Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 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 può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009"*

La Corte di conti – Sezione della Autonomie con deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG del 29 gennaio 2015 ha pronunciato il seguente principio di diritto: *"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"*.

Ne consegue che l'ente, avendo rispettato l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui al comma 557 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, è soggetto ai limiti della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009.

Ai sensi dell'art. 16, comma 1 quinquies del D.L. 113/2016 le assunzioni a tempo determinato di dirigenti e responsabili di servizio ex art. 110 comma 1 TUEL non rientrano nel tetto di spesa del lavoro flessibile.

3 RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA

L'art. 6, comma 2, prevede che *"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"*.

Le linee di indirizzo di cui al DM 8/5/2018, più volte citato raccomandano di: *"Predisporre il PTFP in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e, conseguentemente, delle risorse finanziarie a disposizione. La programmazione pertanto deve tenere conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa di personale e non può in ogni caso comportare maggiori oneri per la finanzia pubblica"*.

Si dà atto che l'ente, a seguito dell'approvazione del rendiconto di bilancio 2020 (C.C. n. 12 del 26.05.2021), la spesa di personale è contenuta nel limite del valore medio del triennio 2011- 2013 così come previsto dal citato art. 1, comma 557- quater della legge 296/2006 introdotto dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 24/6/2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114.

Si dà atto che la spesa di personale, come risultante dal bilancio di previsione assestato 2021-2023, è contenuta nel limite del valore medio del triennio 2011- 2013 così come previsto dal citato art. 1, comma 557- quater della legge 296/2006 introdotto dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 24/6/2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114.

Il presupposto sarà comunque oggetto di verifica puntuale in sede di parere dell'organo di revisione al bilancio di previsione 2022-2024.

4 RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

L'art. 6, comma 3, del D. lgs. 165/2001 dispone che in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale, 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 neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

Le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA”, emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018 prevedono che: *“Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge”*;

Nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale, l'Ente procede a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale.

Ricognizione atti precedenti:

Al fine di garantire la neutralità finanziaria della rimodulazione della dotazione organica rispetto all'ultima adottata nell'anno 2018, e successivamente rimodulata al 11/2/2020, nella tabella sottostante viene riepilogata a titolo ricognitorio la dotazione organica in essere al 31/12/2018, fissando altresì il limite finanziario potenziale massimo (calcolato con riferimento al numero dei posti previsti applicando gli importi contrattuali aggiornati al CCNL 16/18 dipendenti) che viene determinato in € 1.752.417,06.

Con la deliberazione in data odierna, si rimodula, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale di cui al punto 2.5.2, in **54** il numero dei posti previsti nella dotazione organica per categorie e profili professionali, fermo restando il rispetto del limite finanziario potenziale massimo della dotazione organica.

Modifiche da apportare alla dotazione organica per categorie e profili professionali con effetto dal 1/1/2022:

Posti istituiti

- n. 1 posto di categoria B3 – profilo professionale di “Collaboratore Amministrativo”;

Posti soppressi:

- n. 1 posto di categoria D – profilo professionale di “Istruttore direttivo”;
- n. 1 posto di categoria D – profilo professionale di “Istruttore direttivo Ufficio Tecnico”;
- n. 1 posto di categoria D – profilo professionale di “Istruttore direttivo Polizia Municipale”;
- n. 2 posti di categoria C – profilo professionale di “Istruttore Amministrativo”;
- n. 2 posti di categoria C – profilo professionale di “Educatore Asili Nido”;

categoria	DOTAZIONE ORGANICA PER CATEGORIE E PROFILI PROFESSIONALI	Ricognizione della dotazione organica di riferimento per calcolo LIMITE FINANZIARIO POTENZIALE MASSIMO DELLA DOTAZIONE ORGANICA ANNO 2018 aggiornato valori CCNL attuali (*)		dotazione organica ultima rideterminata al 11.2.2020		posti coperti al 31/12/2021 (dato presunto alla data odierna)		Spesa dei posti finanziati nel PTFP 2022/2024		Spesa dotazione organica ridefinita al 1/1/2022			
		profili professionali	n. posti	Spesa	n. posti	Spesa	n. posti	Spesa	n. posti	Spesa	n. posti istituiti/posti soppressi	n. posti	Spesa
D3 ad esaurimento	ISTRUTTORE DIRETTIVO ASSISTENZA	1	37.629,60	1	37.629,60	1	37.629,60		-	0	1	37.629,60	
D3 ad esaurimento	FUNZIONARIO DIRETTIVO AREA TECNICA	1	37.629,60	1	37.629,60	1	37.629,60		-	0	1	37.629,60	
D3 ad esaurimento	FUNZIONARIO DIRETTIVO UFFICIO FINANZE	1	37.629,60	1	37.629,60	1	37.629,60			0	1	37.629,60	
D3 ad esaurimento	FUNZIONARIO DIRETTIVO COMANDANTE P.M.	1	39.142,34	1	37.629,60	1	39.142,34			0	1	39.142,34	
		4	75.259,20	4	75.259,20	4	75.259,20	0	-	0	4	75.259,20	
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	32.736,98	1	32.736,98	0	-		-	-1	0	-	
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO UFFICIO TECNICO	3	98.210,94	4	130.947,92	3	98.210,94		-	-1	3	98.210,94	
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO P.M.	2	68.499,44	2	68.499,44	1	34.249,72		-	-1	1	34.249,72	
		6	199.447,36	7	232.184,34	4	132.460,66	0	-	-3	4	132.460,66	
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	22	661.852,18	20	601.683,80	16	481.347,04	2	60.168,38	-2	18	541.515,42	
C	EDUCATORE PROFESSIONALE SERVIZI SOCIALI-SCOLASTICI-EDUCATIVI (PT.97,22%)	1	29.247,84	1	29.247,84	1	29.247,84		-	0	1	29.247,84	
C	ISTRUTTORE TECNICO	4	120.336,76	4	120.336,76	4	120.336,76		-	0	4	120.336,76	
C	ISTRUTTORE TECNICO (P.T. 83,33%)	1	25.069,16	1	25.069,16	1	25.069,16		-	0	1	25.069,16	
C	AGENTE POLIZIA LOCALE	6	189.581,58	6	189.581,58	3	94.790,79	3	94.790,79	0	6	189.581,58	
C	EDUCATORE ASILO NIDO	3	92.151,51	3	92.151,51	1	30.717,17		-	-2	1	30.717,17	
C	CUOCO RESPONSABILE	1	30.084,19	1	30.084,19	1	30.084,19		-	0	1	30.084,19	
		38	1.148.323,22	36	1.088.154,84	27	811.592,95	5	154.959,17	(4,00)	32	966.552,12	

B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	4	112.741,84	4	112.741,84	4	112.741,84	1	28.185,46	1	5	140.927,30
B3	AUTISTA	1	28.185,46	1	28.185,46	1	28.185,46		-	0	1	28.185,46
		5	140.927,30	5	140.927,30	5	140.927,30	1	28.185,46	1	6	169.112,76
B1	ESECUTORE AMM.VO	2	53.508,48	2	53.508,48	2	53.508,48		-	0	2	53.508,48
B1	CUOCA PART TIME 83,33%	1	22.294,31	1	22.294,31	1	22.294,31		-	0	1	22.294,31
B1	AUTISTA	2	53.508,48	2	53.508,48	2	53.508,48		-	0	2	53.508,48
B1	OPERAIO SPECIALIZZATO	1	26.754,24	1	26.754,24	1	26.754,24			0	1	26.754,24
		6	156.065,51	6	156.065,51	6	156.065,51	0	-	0	6	156.065,51
A	OPERATORE PART TIME 28%	1	7.086,29	1	7.086,29	1	7.086,29		-	0	1	7.086,29
A	OPERATORE SCOLASTICO	1	25.308,18	1	25.308,18	1	25.308,18		-	0	1	25.308,18
		2	32.394,47	2	32.394,47	2	32.394,47	0	-	0	2	32.394,47
		61	1.752.417,06	60	1.724.985,66	48	1.348.700,09	6	183.144,63	- 6,00	54	1.531.844,72
	Limite finanziario potenziale massimo della dotazione organica aggiornato con CCNL dipendenti 16/18		1.752.417,06									220.572,34

(*) costo teorico annuo: calcolato con riferimento alle sole voci retributive fisse e continuative a carico del bilancio non imputabili a fondi contrattuali e negli importi previsti dal CCNL 21/5/2018 a regime (comparto 2016/2018) e del CCNL 17/12/20 (dirigenza 2016-2018): stipendio tabellare, indennità di comparto art. 34, lett. a), indennità di vigilanza, indennità personale educatore asili nido - quota a carico bilancio, indennità personale di categoria A e B1) oltre oneri riflessi CPDEL 23,80, inadel/TFR 2,88% inail medio 1%; Irap 8,50%

Si dà atto che la dotazione così come rimodulata è coerente con il piano triennale dei fabbisogni di personale e con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale in quanto tutti i posti previsti trovano copertura finanziaria nel triennio.