

# **MODIFICA AL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024, SEZIONE RICOMPRESA NEL PIAO, E VERIFICA RAPPORTO SPESA DI PERSONALE ENTRATE CORRENTI IN SEGUITO AD APPROVAZIONE RENDICONTO 2021**

## **PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (PTFP)**

### **Le Linee guida per l'adozione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP)**

Le linee guida del Ministro per la Funzione Pubblica in materia di fabbisogni di personale, pubblicate nel settembre 2022, in aggiornamento di quelle pubblicate nel 2018, sono volte ad orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei propri piani dei fabbisogni di personale, secondo le previsioni degli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo n. 165/2001, come novellati dall'articolo 4 del decreto legislativo n. 75 del 2017.

Le linee guida emesse circa la programmazione del fabbisogno di personale sono accompagnate dalla direttiva 24 aprile 2018, pubblicata in Gazzetta Ufficiale il 13/6/2018, relativa allo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli, anch'essa adottata a seguito di quanto disposto dal D.Lgs 75/2017.

Il PTFP si configura come un atto di programmazione che deve essere adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo ai sensi dell'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001. Per i comuni si tratta di atto rientrante nelle competenze della Giunta Comunale, ai sensi degli artt. 88 e 89 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267 TUEL.

Secondo le indicazioni della Funzione Pubblica, le amministrazioni dovrebbero adottare il loro piano, preferibilmente, entro il 15 novembre di ciascun anno anche al fine di poter avviare le relative procedure di autorizzazione connesse con il reclutamento. In ogni caso il PTFP è parte integrante del Documento Unico di Programmazione, la cui nota di aggiornamento deve essere adottata entro il 30 novembre di ciascun anno.

Si ricorda che l'articolo 16, comma 1, lettera a-bis, del d.lgs. 165/2001, dispone che i dirigenti *"propongono le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 6, comma 4"*, in coerenza con le necessità collegate alla realizzazione del piano di mandato, nonché con le linee di indirizzo della Funzione Pubblica.

Il PTFP si sviluppa, come previsto dall'articolo 6 citato, su base triennale, e deve essere adottato annualmente. Ogni anno può essere modificato in relazione a diverse esigenze emerse nel frattempo in ambito organizzativo o normativo.

Il piano, come già la precedente determinazione del fabbisogno del personale in base alla previgente normativa, è sottoposto ai controlli di compatibilità finanziaria, a cura del Collegio dei Revisori dei conti.

L'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo art. 4, del decreto legislativo n. 75 del 2017, ha introdotto novità volte a superare il tradizionale concetto di dotazione organica.

Il PTFP, di fatto, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima che, per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, resta la media della spesa sostenuta nel triennio 2011-2013.

Nel rispetto di questo limite di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale. Le amministrazioni potranno coprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e dovranno indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6,

comma 2, ultimo periodo, del decreto legislativo n. 165 del 2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

La programmazione, ex articoli 6 e 6-ter del d.lgs 165/2001, 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.

### **Decreto 17 marzo 2020**

L'art. 33 del D.L. 30 aprile 2019 n. 34 convertito in Legge 28 giugno 2019 n. 58, stabilisce che "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. *Omissis*".

Con Decreto Ministeriale del 17 marzo 2020, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27/04/2020, in attuazione della suddetta disposizione normativa, sono stati individuati i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché le percentuali massime annuali di incremento di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.

Di conseguenza cambiano completamente le regole alla base delle facoltà assunzionali degli enti locali: non si fa più riferimento ad un rigido turn over calcolato sulla base delle cessazioni intervenute negli anni precedenti, ma l'entità dello spazio assunzionale viene determinato sulla base di parametri finanziari legati all'incidenza della spesa di personale rispetto alle entrate correnti.

La disciplina delle assunzioni è quindi basata sulla "**sostenibilità finanziaria**" della relativa spesa, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti. Come precisato dalla Corte dei Conti Sezione di Controllo Emilia Romagna (parere 32/2020). Si tratta di una diversa regola assunzionale con la quale viene indirettamente sollecitata la cura dell'ente nella riscossione delle entrate e la definizione con modalità accurate del FCDE e che stabilisce una diversa modalità di calcolo dello spazio assunzionale dell'ente, facendo riferimento a un parametro finanziario, di flusso, a carattere flessibile.

Per espressa previsione contenuta nell'art. 1 le disposizioni del decreto si applicano ai Comuni con decorrenza 20 aprile 2020.

La circolare interministeriale del 13 maggio 2020 esplicitiva del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione attuativo dell'art. 33 comma 2 del decreto legge n. 34 del 30 aprile 2019,

convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 28 giugno 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni, ha da ultimo fornito utili indicazioni per la determinazione degli spazi assunzionali di questo Comune.

#### SITUAZIONE DEL COMUNE DI PIEVE A NIEVOLE IN MATERIA DI FABBISOGNO

<b>Adempimento</b>	<b>Sanzione</b>	<b>Riferimenti</b>	<b>Situazione Comune</b>
a) Piano triennale dei fabbisogni del personale ed eventuale rimodulazione della dotazione organica	Le PA che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni "non possono assumere nuovo personale"	art. 6, c. 6, D.Lgs. n. 165/20011). - art. 39, c. 1, legge n. 449/1997; - art. 91, D.Lgs. n. 267/2000; - art. 6, D.Lgs. n. 165/2001; - comma 557-quater, legge n. 296/2006.	Adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 131 del 24/11/2021. Confermato con la delibera di Giunta Comunale n. 121 del 02/11/2022 di approvazione del PIAO.
(b) Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero	Le amministrazioni non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, "non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere"	(art. 33, c. 2 D.Lgs. n. 165/2001). - art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001; - circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4.	Effettuata con deliberazione di Giunta comunale n. 131 del 24/11/2021 e con il presente atto.
(c) Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali dal 2018	La legge di stabilità per il 2017 (n. 232/2016, comma 475) dispone, in caso di mancato conseguimento del saldo, il divieto assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale. I relativi atti sono affetti da nullità. Il divieto si applica nell'anno successivo a quello di inadempienza	- art. 9, c. 1, legge n. 243/2012; - circolare RGS 3.4.2017, n. 17.	Vincolo non più previsto - art. 1 commi 819-830 legge 145/2018
(d) Mancato invio	Divieto di assumere il	- art. 1, c. 470, legge n.	Adempimento non più

entro il 31 marzo - comunque entro il 30 aprile - della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali (dal 2018)	solo personale a tempo indeterminato	232/2016; - circolare RGS 3.4.2017, n. 17.	previsto - art. 1 commi 819-830 legge 145/2018 - Circolare RGS 14.02.2019, n. 3
e) Rispetto equilibrio di bilancio	Divieto di assumere personale a qualsiasi titolo	Circolare RGS 14.02.2019, n. 3	Vincolo rispettato, come da rendiconto della gestione approvato con Deliberazione di Consiglio n. 18 del 30/05/2022.
f) Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne	La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette (art. 48 citato).	Art. 48, D.Lgs. n. 198/2006	Piano di Azioni Positive 2022-2024 adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 38 del 04/04/2022.
g) Adozione entro il 31 gennaio di ogni annodi "un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance" ----- NB: l'art. 169, comma 3- bis, TUEL, specifica che per gli Enti locali il piano della performance è unificato nel PEG.	La mancata adozione del piano della performance comporta il divieto "di procedere ad assunzioni dipersonalee diconferire incarichi diconsulenza o di collaborazione comunque denominati" (art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009).	- art. 10, D.Lgs. n. 150/2009; - art. 169, c. 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000	Il PEG e il Piano della Performance 2022/24 sono stati approvati con deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 25/01/2022 e deliberazione di Giunta Comunale n. 41 del 11/04/2022.
H) Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013	Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione. Fa eccezione quanto previsto dall'art. 7	art. 1, c. 557 e ss., legge n. 296/2006; - art.3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014. - Circolare 9/2006 RGS su modalità computo spesa personale - Circolare RGS 5/2016 - Corte Conti, Sez. Autonomie, deliberazione n. 25/2014	Il rispetto di tale obbligo è stato verificato in sede di approvazione del Bilancio Preventivo 2022-2024, come da deliberazione di Consiglio Comunale n. 69 del 28/12/2021.

	comma 1 del Decreto 17 marzo 2020.		
i) Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009)	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti).	. Art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016	Il Bilancio di previsione 2022-2024 è stato approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 69 del 28/12/2021. Invio alla Banca Dati delle Amministrazioni pubbliche in data 27/01/2022. Il rendiconto della gestione 2021 è stato approvato con delibera di Consiglio n. 18 del 30/05/2022. Invio alla Banca Dati delle Amministrazioni pubbliche dei documenti contabili dovuti per l'anno 2021 in data 04/07/2022. Il bilancio consolidato del Comune di Pieve A Nievole è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 34 del 26/09/2022. Invio alla banca Dati delle Amministrazioni pubbliche in data 30/09/2022
m) Comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, comma 508, L. n. 232/2016	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti).	Art. 1, comma 508, L. n. 232/2016 DPCM n. 21/2017	Non ricorre la circostanza
n) Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA	Divieto di procedere ad assunzioni di personale per ladurata dell'inadempimento	. Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008	Acquisita in data 21/01/2022

o) L'art. 41, comma 2, del D.L. n. 66/2014 prevedeva la sanzione del divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo, con qualsiasi tipologia contrattuale		Detta disposizione è stata dichiarata illegittima con sentenza della Corte Costituzionale n. 272/2015.	
in conseguenza del mancato rispetto dei tempi di pagamento fissati dall'art. 4 del D.Lgs. n. 231/2002.			
p) Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto.	Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno	Art. 243, comma 1, D.Lgs. 267/2000.	Non ricorre la fattispecie, delibera C.C. n. 18 del 30/05/2022
q) Obbligo di non superare il rapporto tra spese di personale e spesa corrente superiore al 50%	Non più applicabile	art. 76, comma 7, del D.L. 112/2008 e successive modificazioni disposizione abrogata dal successivo DL 90/2014	

Per quanto riguarda il rispetto dei vincoli finanziari relativi alla compatibilità del fabbisogno di cui art. 1, c. 557 e ss., legge n. 296/2006, per il Comune di Pieve A Nievole il valore di riferimento del triennio 2011/2013 è il seguente:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 1.487.558,35	€ 1.472.417,06	€ 1.472.390,93	€ 1.477.455,45

## **Rispetto dei vincoli di spesa specifici per il fabbisogno**

La Corte dei Conti sezione regionale della Puglia, con la deliberazione n. 111/2018/PAR ha fornito indicazioni per la redazione dei Piani triennali dei fabbisogni di personale (PTFP). Nello specifico è stato chiesto ai magistrati contabili che cosa si debba intendere con la locuzione “spesa potenziale massima” della dotazione organica, così codificata dalle linee di indirizzo del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione pubblicate in Gazzetta Ufficiale del 27 luglio scorso. La Corte conferma che per gli enti locali il riferimento debba essere al contenimento della spesa di personale ai sensi dell’art. 1 comma 557 e seguenti o 562 della legge 296/2006: per i comuni sopra i 1.000 abitanti si deve, quindi, rispettare la media delle spese di personale del triennio 2011/2013, mentre per i comuni fino a 1.000 abitanti si dovrà rispettare il “tetto” dell’anno 2008. In sostanza, la situazione della spesa teorica dello scorso fabbisogno deliberato è, sì, punto di riferimento, ma non costituisce un limite di spesa normativamente definito.

### **DECRETO 17 marzo 2020**

Nel presente paragrafo viene analizzata la situazione del Comune di Pieve A Nievole in riferimento ai parametri individuati dal decreto così da definire i possibili spazi assunzionali.

Al fine di individuare il regime applicabile a questo Ente, è in primo luogo necessario determinare il rapporto tra spesa di personale rispetto alle entrate correnti, alla luce di quanto stabilito dal decreto e dalla successiva circolare esplicativa.

Sulla base di quanto previsto dal decreto:

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

La spesa di personale è così determinata:

Rendiconto 2021	1.509.783,62
-----------------	--------------

La media delle entrate correnti è così determinata:

Entrate correnti	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021
	6.295.316,86	6.484.262,87	6.562.975,76
Media	6.447.518,50		
FCDE	632.358,99		
Media entrate correnti	5.815.159,51		

Rapporto spesa di personale ed entrate correnti: 25,96%.

Il valore soglia previsto dall'art. 4 del D.M. del 17 marzo 2020 per i Comuni con popolazione compresa tra i 5.000 e i 9.999 abitanti è pari al 26,90%.

Il Comune di Pieve A Nievole si colloca al di sotto del predetto valore soglia.

Pertanto, sulla base dell'art. 4 comma 2 del decreto, è possibile incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia sopra indicato.

Secondo quanto previsto dall'art. 5 del decreto, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, il Comune di Pieve a Nievole può incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 del medesimo articolo, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1.

Per l'anno 2022 per i Comuni con popolazione compresa tra i 5.000 e i 9.999 abitanti tale facoltà di incremento è fissata nel 24%, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4 comma 1 (26,90%). Per gli anni 2023 e 2024 l'incremento è possibile rispettivamente fino al 25% e al 26%.

In riferimento agli anni 2022 e 2023, il Comune di Pieve a Nievole può, nel rispetto dei due parametri previsti dalla suddetta disposizione transitoria, aumentare la spesa di personale registrata nei seguenti importi:

Spesa rendiconto 2018	Aumento max 24% - Anno 2022
1.641.369,80	393.928,75
Spesa complessiva massima	2.035.298,55

Spesa rendiconto 2018	Aumento max 25% - Anno 2023
1.641.369,80	410.342,45
Spesa complessiva massima	2.051.712,25



## **PIANO STRAORDINARIO DI ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO NEI COMUNI PER L'ATTUAZIONE DEL PNRR**

Il D.L. n. 152/2021 (Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose), ha introdotto alcune importanti previsioni, volte al rafforzamento degli organici dei Comuni interessati dall'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza. In particolare sono state introdotte misure agevolative per le assunzioni a tempo determinato nei Comuni di personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità, al fine di consentire l'attuazione dei progetti PNRR.

**Assunzioni a tempo determinato a valere sulle risorse del PNRR (articolo 9 comma 18 bis)** L'art. 9, comma 18-bis, del D.L. n. 152/2021 innova in modo significativo l'art. 1 del D.L. n. 80/2021, che ha previsto la possibilità per le amministrazioni titolari dei singoli interventi previsti nel PNRR di imputare nel relativo quadro economico i costi per il personale assunto a tempo determinato e specificamente destinato a realizzare i progetti di cui le medesime amministrazioni hanno la diretta titolarità di attuazione. In particolare, in base alle nuove disposizioni, si affida ad apposita Circolare del Ministero dell'economia e delle finanze il compito di stabilire le modalità, le condizioni e i criteri in base ai quali le amministrazioni interessate possono imputare nel relativo quadro economico i costi per il predetto personale da rendicontare a carico del PNRR. La norma stabilisce inoltre che tali assunzioni non sono soggette più ad autorizzazione.

**Assunzioni straordinarie a tempo determinato a valere su proprie risorse di bilancio (articolo 31-bis comma 1).**

Al fine di agevolare l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR, il comma 1 dell'articolo 31-bis, introduce importanti deroghe agli ordinari vincoli sia di carattere ordinamentale che di carattere finanziario in materia di assunzioni di personale, per i Comuni che provvedono alla realizzazione di tali interventi. La norma prevede che tali deroghe si applichino solo alle assunzioni a tempo determinato di personale non dirigenziale dotato di specifiche professionalità. Il termine apposto per questi contratti di lavoro può essere anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non può superare il 31 dicembre 2026. Rispetto alle deroghe ai vincoli finanziari, si introduce un duplice vantaggio: da un lato individuando un budget assunzionale a tempo determinato aggiuntivo, e dall'altro neutralizzando la spesa di queste nuove assunzioni a tempo determinato rispetto alla ordinaria capacità assunzionale a tempo indeterminato. In particolare si stabilisce che:

- a) le richiamate assunzioni possono essere effettuate in deroga all'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 (spesa sostenuta per i contratti di lavoro flessibile nell'anno 2009);
- b) la spesa di personale derivante dalle predette assunzioni a termine, non rileva ai fini della determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, e di conseguenza non va a comprimere la capacità assunzionale a tempo indeterminato;
- c) le spese in questione non rilevano ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006 (media del triennio 2011- 2013).

Le assunzioni straordinarie consentite dalla norma in esame possono essere effettuate nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica (1% 10.000- 59.999).

La base di calcolo a cui applicare la % di spesa di personale ammessa in deroga è molto simile ma non identica a quella prevista dal DM 17/03/2020.

Le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. Il personale in questione può essere reclutato anche con le modalità definite dall'art. 3-bis del D.L. n. 80/2021, mediante selezioni uniche effettuate tra più enti locali convenzionati per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli degli stessi. Infine, sempre sotto il profilo del regime derogatorio, il comma 4 chiarisce che le predette assunzioni possono avvenire anche in deroga al divieto di assumere personale a qualsiasi titolo in caso di mancato rispetto del termine per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, disposto dall'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016.

## **PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DI PERSONALE**

Le linee guida della Funzione Pubblica dispongono che per la predisposizione del piano triennale del fabbisogno le amministrazioni dovranno partire dall'ultima dotazione organica approvata non solo in termini di quantità ma anche di valore.

La dotazione organica attuale, tenuto conto dei posti già coperti e di quelli per i quali è già prevista la copertura sulla base della programmazione 2022-2024, è così rappresentata:

<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>CATEGORIA INIZIALE GIURIDICA</b>	<b>TEMPO DEL LAVORO</b>	<b>COSTO TABELLARE</b>	<b>N. POSTI ATTUALI</b>	<b>Stipendio tabellare personale in servizio</b>
Istruttore direttivo Amm.vo - Funz. Tecnico - Funz. Vigilanza	D3	100%	27.572,85	3	82.718,55
Istruttore direttivo Amm.vo	D1	100%	23.980,09	5	119.900,46
Istruttore direttivo Tecnico	D1	100%	23.980,09	1	23.980,09
Istruttore amministrativo	C1	100%	22.039,41	8	176.315,27
Istruttore Tecnico	C1	100%	22.039,41	3	66.118,23
Agente di polizia locale	C1	100%	22.039,41	6	132.236,46
Collaboratore amm.vo/O.A.S.	B3	100%	20.652,45	8	165.219,60
Collaboratore amm.vo/O.A.S.	B3	67%	20.652,45	-	-
Esecutore tecnico - Esec. Amministrativo	B1	100%	19.536,91	3	58.610,73
Esecutore amm.vo / messo comunale	B1	50%	19.536,91	1	9.768,45
				38	834.867,84

Partendo dai valori previsti dal CCNL della Funzioni Locali, sottoscritto in data 21/05/2018, per ciascuna categoria giuridica, si riporta di seguito il valore finanziario massimo della dotazione organica. Si precisa che nel corso del 2023 l'Ente provvederà alle riclassificazioni delle categorie in ottemperanza del CCNL 2019/2021 sottoscritto in data 16.11.2022.

Per maggiore chiarezza la spesa è determinata tenendo conto della sola retribuzione tabellare della posizione iniziale della categoria di appartenenza.

	Stipendi	Contributi	Irap
Categoria B1	68.379,18	19.474,39	5.812,23
Categoria B3	165.219,60	47.054,54	14.043,67
Categoria C	374.669,96	106.706,00	31.846,95
Categoria D	226.599,10	64.535,42	19.260,92
Totale complessivo	1.143.601,96		

### **Necessità di potenziamento e mantenimento degli organici in relazione agli obiettivi di mandato e di performance**

Il fabbisogno per il triennio 2022/2024, già approvato con deliberazione di Giunta n. 131 del 24/11/2021 e previsto nel PIAO di cui alla deliberazione di Giunta n. 121 del 02/11/2022, in ragione delle esigenze emerse nel corso dell'anno dovute a cessazioni dal servizio non preventivabili, le assunzioni vengono ridefinite come segue:

#### *Anno 2022*

<b>Profilo</b>	<b>Categoria</b>	<b>Numero posti</b>
Istruttore di vigilanza	C	1
Collaboratore amministrativo part time (24 ore su 36)	B3	1
Esecutore Messo Comunale part time (18 ore su 36)	B1	1

#### *Anno 2023*

*Non sono previste assunzioni*

#### *Anno 2024*

*Non sono previste assunzioni*

Le assunzioni sopra indicate vengono programmate esclusivamente in regime di turn over in sostituzione di personale cessato dal servizio.

La spesa corrispondente è già ricompresa nel bilancio di previsione 2022/2024.

#### **Determinazione del fabbisogno 2022-2024**

Sulla base delle modifiche sopra indicate le quantità di fabbisogno per ciascuna categoria risultano così rideterminate nel triennio preso a riferimento.

CATEGORIA	PROFILO	DIPENDENTI IN SERVIZIO		CESSAZIONI PREVISTE 2022		ASSUNZIONI PREVISTE						TOTALE	
		T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	2022		2023		2024		T. Pieno	P. Time
						T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time		
A		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
B1	Esecutore Tecnico	1										1	
B1	Esecutore amm.vo/Messo comunale	2	1		1		1					2	1
B3	CollaboratoreAmm.vo/OAS	8					1					8	1
C	Istruttore Tecnico	3										3	
	Istruttore Amm.vo	8		1								7	
	Istruttore di vigilanza	6				1						7	
D1	Istrutt. Dir.Tecnico	1										1	
	Istrutt. Dir. Amm.vo	5		2								3	
D3	Istrutt. Dir. Amm.vo/Vigilanza	3										3	
		<b>37</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>					<b>35</b>	<b>2</b>

Applicate le modifiche sopra indicate, si verificano le seguenti conseguenze in termini di previsionedi spesa, con riferimento alle sole voci stipendiali:

	Stipendi	Contributi	Irap
Categoria B1	68.379,18	19.474,39	5.812,23
Categoria B3	179.056,74	50.995,36	15.219,82
Categoria C	374.669,96	106.706,00	31.846,95
Categoria D	178.638,92	50.876,36	15.184,31
Totale complessivo	1.096.860,22		

L'importo di € 1.096.860,22 rappresenta il totale della spesa di personale a regime (rapportato sull'intera annualità) con l'inserimento delle nuove risorse in sostituzione di quelle cessate. L'importo è inferiore ad € 1.143.601,96, rappresentato nella tabella sopra, quale importo di spesa di personale riferita alle unità cessate nel 2022, calcolato sempre rapportato all'intera annualità.

## Verifica del rispetto del limite di spesa di cui all'art. 1 comma 557 L. 296/2006

Di seguito si riporta schema riepilogativo della spesa di personale al fine di attestare il rispetto del limite di spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 L. 296/2006.

### CALCOLO DELLE SPESE DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO - ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006

#### Sezione Autonomie - Delibera n. 13/2015/SEZAUT/INPR

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE	MEDIA 2011/2013	2022	2023	2024
Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato	1.840.186,94	1.176.534,99	1.080.373,73	1.078.660,73
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata NELL'esercizio successivo (alla luce della nuova contabilità)				
Spese per il proprio personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente				
Spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile				
Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili				
Spese sostenute dall'Ente per il personale, di altri Enti, in convenzione (ai sensi degli art. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto	5.875,75	2.055,68	49.000,00	50.000,00
Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.lgs. N. 267/2000				
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 d.lgs. N. 267/2000				
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 2 d.lgs. N. 267/2001				
Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro				
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		305.472,82	302.350,00	302.350,00
Spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di polizia municipale ed ai progetti di miglioramento alla circolazione stradale finanziate con proventi da sanzioni del codice della strada		7.000,00	7.000,00	7.000,00
IRAP	91.473,20	74.568,81	77.380,00	77.380,00
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo		1.114,00	310,00	310,00
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando				
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	8.024,34	5.336,00	5.336,00	5.281,00
<b>Totale (A)</b>	<b>1.945.560,23</b>	<b>1.572.082,30</b>	<b>1.521.749,73</b>	<b>1.520.981,73</b>

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI ESCLUSE	MEDIA 2011/2013	2022	2023	2024
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati				
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata DALL'esercizio precedente (alla luce della nuova contabilità)				
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero		30.991,00		
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	8.024,34	5.236,00	5.336,00	5.281,00
Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate				
Eventuali oneri derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi	244.025,43	312.150,71	314.091,43	314.091,43
Spese per il personale appartenente alle categorie protette	57.866,36	60.442,62	60.442,62	60.442,82
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni	146.930,51			
Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della Strada				
Incentivi per la progettazione				
Incentivi per il recupero ICI	5.000,00			
Diritti di rogito	6.258,14		3.000,00	
Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dell'Amministrazione autonoma di Monopoli di Stato (legge 30 luglio 2010, n. 122, art. 9, comma 25)				
Maggiori spese autorizzate -entro il 31 maggio 2010 - ai sensi dell'art. 3 comma 120 della legge n. 244/2007				
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanza n. 16/2012)		3.490,00		
Spese (solo oneri a carico dell'Ente) per adesione al Fondo Perseo		700,00	700,00	700,00
<b>Totale (B)</b>	468.104,78	413.010,33	383.570,05	380.515,25

TOTALE SPESE DI PERSONALE DA RISPETTARE COME LIMITE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006 (A-B)	<b>1.477.455,45</b>	<b>1.159.071,97</b>	<b>1.138.179,68</b>	<b>1.140.466,48</b>
---	---------------------	---------------------	---------------------	---------------------

CALCOLO LIMITE LAVORO FLESSIBILE ART. 9, COMMA 28 D.L. 78/2010				
	MEDIA TRIENNIO 2007/2009	2023	2024	2025
SPESE PER LAVORO FLESSIBILE NELL'ANNO 2009 (O MEDIA 2007/2009 SE NON PRESENTI NEL 2009)	<b>49.640,45</b>	-	-	-

Secondo quanto previsto dall'art. 7 del Decreto 17 marzo 2020, la maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva, per gli Enti virtuosi, ai fini del rispetto dei limiti di spesa previsto dall'art. 1 commi 557-quater e 562 della legge 27 dicembre 2006 n. 296.

Posto che nei prospetti sopra riportati è compresa la spesa per tutte le assunzioni programmate negli anni 2022 e 2023 comprese quelle stabilite sulla base dei nuovi spazi assunzionali consentiti dal decreto, il Comune di Pieve A Nievole non ha al momento necessità di utilizzare tale deroga.

Come in precedenza evidenziato, nella nuova disciplina dettata dal decreto del 17 marzo 2020, le assunzioni vengono effettuate entro i limiti di capacità finanziaria, senza che abbia più rilievo il fatto che l'assunzione avvenga tramite concorso oppure tramite mobilità.

Benché il Comune di Pieve a Nievole risulti virtuoso in base ai calcoli effettuati, stante l'assunzione di 2 mutui sul 2023 e le poste che rilevano ai fini degli equilibri pluriennali, il comune non intende al momento utilizzare gli spazi assunzionali derivanti dall'art 33 dl 34/2019 quantificati in euro 50.303,44;

Il Comune di Pieve a Nievole pertanto provvederà, come già specificato, a ricorrere esclusivamente al turn over, peraltro in via prudenziale (non turn over al 100% ma in misura inferiore): il risparmio a regime sul 2023 delle cessazioni 2022 non ancora sostituite è pari a euro 108.089,75 mentre il costo delle assunzioni previste, se prese a regime per l'intera annualità, incidono per euro 63.085,20, quindi avremo un differenziale a regime positivo sul 2023 preso per l'intera annualità di euro 45.004,55.

Come stabilito dall'art 3, comma 4 ter del DL 30 aprile 2022, n. 36, " A decorrere dall'anno 2022, per il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori 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).

## **MODALITA' DI COPERTURA DEI POSTI**

Tutte le assunzioni programmate nel triennio verranno effettuate mediante scorrimento di graduatoria/concorso pubblico.

### **PERSONALE A TEMPO DETERMINATO**

Nel triennio non sono previste assunzioni di personale a tempo determinato o qualsiasi altra forma di lavoro flessibile

### **Assunzioni a tempo determinato a valere sulle risorse del PNRR (articolo 9 comma 18 bis)**

Non sono previste assunzioni ai sensi dell' articolo 9 comma 18 bis del D.L. 152/2021

## **Assunzioni PNRR con risorse a carico del bilancio**

Non sono previste assunzioni ai sensi dell' articolo 31-bis comma 1 del D.L. 152/2021

L'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

Pieve A Nievole, 13/12/2022

Il Responsabile del Settore  
Economico/Finanziario AMM/VO e di supporto  
Rag. Monica Bonacchi

1) Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.Lgs 82/2005. L'originale informatico è conservato presso il PARER in conformità alle regole tecniche di cui all'art. 71 del D.Lgs 82/2005. Nella copia analogica la firma autografa è sostituita dall'indicazione e stampa del nominativo del soggetto responsabile secondo le disposizioni di cui all'art 3 del D.Lgs. 39/1993.