

COMUNE DI CASTELSARDO
PROVINCIA DI _SASSARI_____

Relazione sulle modalità di costruzione del Piano Triennale del fabbisogno di personale 2021-2023 e Piano Annuale 2021

A cura dell'AREA AFFARI ISTITUZIONALI E SERVIZI ALLA PERSONA
Redatto dal Responsabile del procedimento del servizio personale sig.ra
Assunta Frassetto.

Premessa

Come ogni anno, tra le varie attività di programmazione settoriale da porre in essere, il nostro ente si trova di fronte all'esigenza di predisporre un documento pluriennale che evidenzi il fabbisogno di personale necessario a fronteggiare le richieste degli uffici e il turnover, e per dare concreta attuazione ai programmi della Relazione Previsionale e Programmatica.

Si ricorda, al riguardo, che la necessità di predisporre il "Piano Triennale del fabbisogno del personale" ed il "Piano Annuale del fabbisogno del personale" è stata ribadita anche dal Principio contabile n. 1, approvato dall'Osservatorio sulla finanza e la contabilità degli enti locali, che ne ha elevato il ruolo ad allegato al bilancio di previsione e che, sulla base delle regole dettate dal nuovo sistema di contabilità armonizzato, siamo in presenza di un documento che è parte integrante del DUP.

Occorre fare riferimento al nuovo testo dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001, per come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017 ed alle Linee Guida sulla programmazione del fabbisogno che, in attuazione delle citate disposizioni legislative, la Funzione Pubblica ha emanato e che sono applicabili a far data dal 25 settembre 2018, decorsi cioè 60 giorni dalla pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale.

Occorre inoltre fare riferimento alle regole dettate dall'articolo 33 del D.L. n. 34/2019 ed al decreto attuativo dei Ministri per la pubblica amministrazione, l'economia e finanze e l'interno del 17 marzo 2020, con il connesso superamento del metodo del turnover come unico strumento per determinare le capacità assunzionali dei comuni.

La presente relazione è stata sviluppata a partire dal quadro normativo sopra esposto si inquadra proprio in quest'ottica e cerca di fornire una breve e sintetica dimostrazione dell'attuale situazione normativa, della programmazione del fabbisogno e della sua prevalenza sulla dotazione organica vigente e delle assunzioni che a vario titolo si intendono effettuare nel prossimo triennio alla luce delle varie disposizioni normative che si sono nel frattempo succedute, precisando che il nostro ente era soggetto alle disposizioni riguardanti il rispetto del Patto di stabilità interno.

1. L'attuale situazione normativa

1.1 Le varie disposizioni di legge riguardanti gli enti già soggetti al Patto di Stabilità

Al fine di comprendere i limiti e le modalità seguite, appare utile effettuare prioritariamente un'analisi delle varie disposizioni oggi vigenti in materia.

Esse possono essere riassunte in:

- art. 39 della [legge 27 dicembre 1997 n. 449](#) contenente *"Disposizioni in materia di assunzioni di personale delle amministrazioni pubbliche e misure di potenziamento e di incentivazione del part-time"* che dispone, al comma 1, *"al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale"*;
- l'articolo 89, comma 5, del [D.Lgs. n. 267/2000](#) il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'articolo 91 del [D.Lgs. n. 267/2000](#) e successive modificazioni il quale, in tema di assunzioni, testualmente recita: *"1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla [legge 12 marzo 1999, n. 68](#), finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale."*

2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 della [legge 27 dicembre 1997, n. 449](#), per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*
3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*
4. *Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo;*
- articolo 19, comma 8, della [legge n. 448/2001](#) (Finanziaria 2002) che stabilisce: *“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.”;*
 - l'articolo 1 commi 557, 557 bis e 557 ter della [legge 296/2006](#) che recita: *“557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*
 - a) *riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile;*
 - b) *razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*
 - c) *contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.*

557-bis. Ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 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.

557-ter. In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'articolo 76, comma 4, del [decreto legge 25 giugno 2008, n. 112](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 6 agosto 2008, n. 133](#)”;
 - l'articolo 1 comma 118 della [legge 220/2010](#) che aggiunge alla disposizione precedente per gli enti *“nei quali l'incidenza delle spese di personale è pari o inferiore al 35 per cento delle spese correnti sono ammesse, in deroga al limite del 20 per cento e comunque nel rispetto degli obiettivi del patto di stabilità interno e dei limiti di contenimento complessivi delle spese di personale, le assunzioni per turn-over che consentano l'esercizio delle funzioni fondamentali previste dall'articolo 21, comma 3, lettera b), della [legge 5 maggio 2009, n. 42](#).”;*

Sulla base delle previsioni dettate dalla [legge n. 114/2014](#), di conversione del [D.L. n. 90/2014](#), si ricorda che è stato abrogato l'articolo 76, comma 7, del [D.L. n. 112/2008](#): a seguito di tale abrogazione, che comprende anche il divieto di effettuare assunzioni negli enti che, compresa quella per il personale delle società partecipate, hanno un rapporto tra spesa del personale e spesa corrente superiore al 50%, ha perduto di rilievo anche la disposizione di cui all'articolo 20 comma 9 del [D.L. 98/2011](#) in cui

veniva precisato che ai fini del computo della percentuale di cui al punto a) *“si calcolano le spese sostenute anche dalle società a partecipazione pubblica locale totale o di controllo che sono titolari di affidamento diretto di servizi pubblici locali senza gara, ovvero che svolgono funzioni volte a soddisfare esigenze di interesse generale aventi carattere non industriale, nè commerciale, ovvero che svolgono attività nei confronti della pubblica amministrazione a supporto di funzioni amministrative di natura pubblicistica.”*; anche l’articolo 4 ter della [legge n. 44/2012](#), di conversione del [D.L. n. 16/2012](#), in cui viene chiarito che le assunzioni a tempo indeterminato negli enti soggetti al patto sono effettuate entro il tetto del 40% della spesa del personale cessato e che quelle per le funzioni servizi sociali, pubblica istruzione e vigilanza vanno calcolate al 50% del costo è da considerare abrogato.

Il [D.L. n. 90/2014](#), per come modificato dalla legge n. 208/2015, ha stabilito che per gli anni 2016, 2017 e 2018 gli enti locali possano effettuare assunzioni di personale nel tetto del 25% della spesa del personale cessato nell’anno precedente. Ha inoltre stabilito che, negli enti in cui il rapporto tra spesa del personale e spesa corrente è pari o inferiore al 25%, tale possibilità è fissata ancora per il 2016 nel tetto del 100%.

Lo stesso provvedimento ha, inoltre, stabilito che nel calcolo della spesa del personale cessato si possono utilizzare i risparmi derivanti dal personale cessato, ovviamente ove già non utilizzati allo stesso scopo, degli ultimi 3 anni e che il tetto di spesa del personale negli enti soggetti al patto è dal 2014 fissato nella media della spesa del personale del triennio 2011/2013.

Sulla base delle disposizioni in vigore tutti i comuni possono, a partire dall’anno 2019, effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel tetto del 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni dell’anno precedente e, per il triennio 2019/2021, del 100% delle cessazioni che si registreranno nel corso dello stesso anno a condizione che le assunzioni si concretizzino solamente dopo l’effettiva cessazione del personale.

Sempre sulla base delle disposizioni di cui alla legge di conversione del DL n. 4/2019, si possono utilizzare per finanziare assunzioni i risparmi derivanti dalle capacità assunzionali del quinquennio precedente per la quota non utilizzata, quindi nel 2019 si possono utilizzare le capacità assunzionali non utilizzate degli anni 2018, 2017, 2016, 2015 e 2014, cioè i risparmi delle cessazioni del 2017, 2016, 2015, 2014 e 2013. Tali capacità assunzionali possono essere utilizzate nei tetti previsti dalla normativa in vigore nell’anno.

Sulla base delle previsioni di cui alla legge di bilancio 2019, a partire dal corrente anno non è più necessario dimostrare né il rispetto del pareggio di bilancio nell’anno precedente né che tale attestazione è stata trasmessa alla RGS entro il 31 marzo.

I vincoli dettati per le assunzioni del personale in sovrannumero degli enti di area vasta sono stati superati, sia per il completamento dell’arco temporale in cui essi operavano, sia per il riassorbimento di tale personale.

Il comma 426 della [legge 190/2014](#), cd di stabilità 2015, testualmente dispone che: *“In relazione alle previsioni di cui ai commi da 421 a 425 il termine del 31 dicembre 2016, previsto dall’articolo 4, commi 6, 8 e 9, del [decreto legge 31 agosto 2013, n. 101](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 30 ottobre 2013, n. 125](#), per le finalità volte al superamento del precariato, è prorogato al 31 dicembre 2018, con possibilità di utilizzo, nei limiti previsti dal predetto articolo 4, per gli anni 2017 e 2018, delle risorse per le assunzioni e delle graduatorie che derivano dalle procedure speciali”*. Per cui a partire dal prossimo 1° gennaio 2019 non è possibile utilizzare questa forma di stabilizzazione del personale precario.

Secondo le interpretazioni di alcune sezioni regionali di controllo della Corte dei conti l’utilizzazione delle capacità assunzionali degli anni precedenti è subordinata alla condizione che l’indicazione dei relativi posti fosse stata effettuata nella programmazione del fabbisogno.

Sulla base delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 75/2017 le amministrazioni possono dare corso alla stabilizzazione dei lavoratori precari in possesso dei requisiti previsti dalla stessa disposizione, potendo utilizzare in aggiunta ad una quota non superiore al 50% delle capacità assunzionali del triennio 2018/2020 anche una quota della spesa per le assunzioni flessibili del triennio 2015/2017, non superiore al dato medio rilevato un tale arco temporale.

Sulla base delle previsioni di cui al [D.L. n. 113/2018](#) il tetto di spesa per le assunzioni a tempo indeterminato di vigili è fissato, nell’anno 2019 nella spesa sostenuta dall’ente allo stesso titolo, quindi per i vigili in servizio a tempo indeterminato, nell’anno 2016. Sempre sulla base delle disposizioni contenute in tale provvedimento i risparmi derivanti dalle cessazioni di vigili intervenute nel 2018 possono essere destinati esclusivamente alle assunzioni a tempo indeterminato di vigili, se l’ente si avvale delle

disposizioni speciali sulle assunzioni di vigili.

Non operano i vincoli per la limitazione delle assunzioni per favorire l'assorbimento del personale in sovrannumero degli enti di area vasta (salvo che nella Regione Sicilia).

1.1.1 *Le disposizioni dettate dall'articolo 33 del D.L. n. 34/2019 e dal decreto attuativo del 17 marzo 2020 per i comuni*

Con la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile del decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" si è avviata una radicale modifica delle scelte legislative sulle capacità assunzionali a tempo indeterminato dei comuni, con il superamento del turnover e la introduzione del legame tra la possibilità di effettuare assunzioni di personale ed il rispetto di uno specifico tetto nel rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti. Queste nuove regole sono operative per i comuni dal 20 aprile 2020 e si attende la fissazione del termine a partire dal quale sarà applicabile per le province e le città metropolitane.

Sulla base del provvedimento i comuni, in relazione al rapporto tra spesa del personale del 2018 (in quanto ultimo conto consuntivo approvato) e media delle entrate correnti del triennio 2016/2018 (in quanto ultimi 3 conti consuntivi approvati) depurate dal fondo crediti di dubbia esigibilità previsto nel bilancio 2018 (in quanto anno di approvazione dell'ultimo conto consuntivo), si collocano in una delle tre fasce, che possono essere così definite: enti virtuosi, enti intermedi, enti non virtuosi.

I primi possono aumentare la propria spesa del personale delle percentuali fissate dallo stesso provvedimento, a condizione che con tali incrementi rimangano sempre entro il tetto della virtuosità nel rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti. Questi aumenti di spesa vanno in deroga al tetto della spesa del personale, cioè quella che negli enti già soggetti al patto di stabilità si è avuta mediamente nel triennio 2011/2013. Vincolo che, quindi, continua a permanere come previsione di carattere generale e come condizione per le assunzioni.

I comuni appartenenti alla fascia intermedia possono continuare ad effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato a condizione che non superino il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti dell'esercizio precedente.

I comuni collocati nella fascia più alta devono rientrare nella soglia massima del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti degli enti della fascia cd intermedia entro il 2025. Gli enti inadempienti, a partire da tale anno, potranno effettuare assunzioni di personale nel tetto del 30% delle cessazioni dell'anno precedente.

Si deve segnalare che, per effetto della formulazione contenuta nel decreto, la spesa del personale deve essere calcolata senza le deroghe che sono previste dal comma 557 della legge n. 296/2006, cioè il metodo per calcolare se l'ente ha o meno rispettato il tetto alla spesa del personale. Vanno inclusi gli oneri riflessi, mentre non si deve includere l'Irap.

1.2 *Modalità di assunzione di personale*

Alla luce delle disposizioni legislative in precedenza richiamate, le assunzioni a tempo indeterminato possono essere effettuate, entro i tetti previsti dalla normativa, esclusivamente per la copertura di posti vacanti in dotazione organica e non possono essere effettuate in sovrannumero.

Inoltre, le assunzioni di personale possono essere effettuate se l'ente è in possesso dei seguenti requisiti:

- 1) avere rispettato nell'anno 2020 il tetto alla spesa del personale media del triennio 2011/2013. La spesa per il personale deve essere calcolata sulla base dei requisiti previsti dal citato articolo 1, comma 557, della [legge finanziaria 2007](#) per come modificato. Detta norma dispone che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurino la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, anche attraverso il contenimento delle assunzioni, sia a tempo indeterminato che flessibili, e la razionalizzazione delle strutture burocratiche, con particolare riferimento alla dirigenza. Si ritiene comunque necessario che l'ente dimostri di rispettare nel 2021 il tetto alla spesa del personale;
- 2) avere attivato la procedura telematica per la certificazione dei crediti;
- 3) avere adottato il bilancio preventivo, il conto consuntivo ed il conto consolidato entro i termini fissati dal legislatore ed avere trasmesso le informazioni sui conti consolidati alla banca dati delle

amministrazioni pubbliche entro i termini fissati;

- 4) avere effettuato le comunicazioni sugli spazi finanziari concessi ed utilizzati;
- 5) avere adottato il piano delle azioni positive;
- 6) avere trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica il programma del fabbisogno del personale;
- 7) avere adottato il piano delle performance, documento le cui funzioni negli enti locali sono assolte dal PEG e/o dal PDO;
- 8) avere attestato l'assenza di condizioni di sovrannumero e/o eccedenza del personale.

Solo nell'ipotesi di rispetto contemporaneo dei requisiti sopra riportati, l'ente potrà procedere all'assunzione di personale a tempo indeterminato, determinato o altre forme flessibili.

Si dà atto che non è più necessario dimostrare di avere rispettato il pareggio di bilancio dell'anno precedente e che non è più necessario dimostrare di rispettare il pareggio di bilancio nell'anno 2021, inteso come anno in corso, ovviamente come previsione ed allo stato delle informazioni in possesso dell'ente;

Per le assunzioni a tempo determinato e le altre assunzioni flessibili, sulla base del citato [D.L. n. 90/2014](#), non è più previsto per i Comuni il tetto del 50% delle spese sostenute allo stesso titolo nell'anno 2009, a condizione che l'ente abbia rispettato il tetto alla spesa del personale, ma occorre restare all'interno del tetto della spesa del personale sostenuta allo stesso titolo nel 2009. In deroga a tale tetto vanno le spese per le assunzioni flessibili di assistenti sociali necessari per l'attuazione delle misure per la lotta alla povertà entro il tetto del 30% delle risorse trasferite; vanno inoltre in deroga anche gli oneri per le assunzioni flessibili di vigili necessarie per la realizzazione dei progetti di sicurezza finanziati dal Ministero dell'Interno e di cui al D.L. n. 113/2018.

Restano comunque applicabili le disposizioni riguardanti:

- a) *la stabilizzazione del personale*: considerato che, sulla base delle previsioni di cui al comma 400 della [legge n. 228/2012](#), cd di stabilità 2013, gli enti locali e tutte le PA possono prevedere una riserva non superiore al 40% per la stabilizzazione del personale aventi i requisiti di anzianità triennale, nonché di assegnare a questo personale ed ai co.co.co. in possesso dei requisiti di anzianità triennale, per ambedue queste categorie di soggetti i requisiti devono essere stati maturati esclusivamente all'interno dello stesso ente, con un punteggio aggiuntivo nell'ambito dei titoli per la valorizzazione della esperienza conseguita. Sulla base del D.Lgs. n. 75/2017 nel triennio 2018/2020 ed adesso fino al 2021 scatta una nuova e più ampia possibilità di stabilizzazione dei precari;
- b) *le stabilizzazioni di LSU e di LPU*: sulla base delle previsioni di cui all'articolo 4 del [D.L. n. 101/2013](#) e della [legge n. 147/2013](#) nonché della legge n. 145/2018 e delle successive leggi di bilancio gli enti locali possono procedere alla stabilizzazione di LSU e di LPU;
- c) *le progressioni di carriera*: considerato che, sulla base delle previsioni di cui al [D.Lgs. n. 150/2009](#), esse possono essere previste esclusivamente attraverso concorso pubblico con riserva non superiore al 50%;
- d) *le progressioni verticali*, per come previste per il triennio 2018/2020 dal D.Lgs. n. 75/2017 e successivamente fino al 2023 nel tetto massimo di 1/5 dei posti messi a concorso per ogni categoria fino al 2019 e del 30% dal 2021 al 2023;
- e) *la mobilità volontaria*: la copertura dei posti tramite passaggio diretto tra amministrazioni diverse non necessita di comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica. Il ricorso a tale istituto prima di dare corso alla indizione di concorsi o allo scorrimento di graduatorie è facoltativo fino a tutto il 2021;
- f) *per scorrimento di graduatorie a tempo indeterminato ancora valide, salvo che per posti di nuova istituzione o trasformazione di posti esistenti*;
- g) *per utilizzazione di graduatorie a tempo indeterminato ancora valide di altri enti del comparto, previa intesa e salvo che per posti di nuova istituzione o trasformazione di posti esistenti, anche se su questa possibilità allo stato attuale delle interpretazioni vi sono contrasti*.

2. L'applicazione delle disposizioni al nostro ente

Conclusa l'analisi delle varie disposizioni normative, la parte successiva della presente relazione è diretta ad implementarne i contenuti alla realtà del nostro ente. A tal fine, si precisa che la relazione si svilupperà secondo i seguenti punti:

- individuazione della fascia in cui il comune si colloca relativamente al rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti ai sensi dall'articolo 33 del D.L. n. 34/2019 e decreto attuativo del 17 marzo 2020 ;
- riscontro del rispetto del tetto di spesa del personale;
- presentazione della dichiarazione che non vi sono dipendenti in eccedenza e/o in sovrannumero;
- verifica della adozione del piano delle azioni positive;
- verifica della attivazione della procedura telematica per la certificazione dei crediti;
- verifica del rispetto dei termini sia dell'approvazione del bilancio preventivo e del conto consuntivo, sia della trasmissione alla banca dati delle amministrazioni pubbliche delle informazioni sui conti consolidati;
- proposizione dell'organico effettivo con l'indicazione delle relative spese;
- elencazione dei pensionamenti avvenuti nel 2020 e di quelli previsti nel triennio con conseguente calcolo del limite presunto delle assunzioni;
- proposta del piano delle assunzioni 2021/2023 e annuale 2021 con l'indicazione delle spese;
- verifiche finali del rispetto delle disposizioni di legge vigenti.

2.1 La verifica dei vincoli imposti dal comma 557 dell'articolo 1 della legge 296/2006

Le risultanze di detta verifica sono riportate nella tabella che segue:

- previsione anno 2021

Voci di spesa	Importo
Spesa di personale sostenuta mediamente negli anni 2011, 2012 e 2013 comprensivi dei rinnovi contrattuali fino a quello del 21.05.2018	1.523.970,33
Importo da detrarre	566.982,00
TOTALE MEDIA TRIENNIO 2011/2013	956.988,33
Spesa personale impegnata nell'anno 2021	1.320.022,14
importo da detrarre	369.654,64
TOTALE SPESA IMPEGNATA 2021	950.367,50
DIFFERENZA IN MENO RISPETTO ALLA MEDIA 2011/2013	6.620,83

- previsione anno 2022

Voci di spesa	Importo
Spesa di personale sostenuta mediamente negli anni 2011, 2012 e 2013 comprensivi dei rinnovi contrattuali fino a quello del 21.05.2018	1.523.970,33
Importo da detrarre	566.982,00
TOTALE MEDIA TRIENNIO 2011/2013	956.988,33
Spesa personale impegnata nell'anno 2022	1.337.478,14
importo da detrarre	386.263,20
TOTALE SPESA IMPEGNATA 2022	951.214,91
DIFFERENZA IN MENO RISPETTO ALLA MEDIA 2011/2013	5.773,89

si possono aggiungere i risparmi derivanti dalle cessazioni che interverranno nel corso dell'anno.

Per l'anno 2022 il tetto è fissato nel seguente modo: la spesa complessiva per eventuali cessazioni anno precedente (calcolata sulla base del tabellare in godimento nella misura di cui al CCNL 21 maggio 2018, comprensiva degli oneri riflessi a carico dell'ente) proiettata su base annua, per cui, il tetto del 100% con riferimento a quella del 2021 è fissato in € 135.864,13. *Nell'anno 2022 si possono aggiungere i risparmi derivanti dalle cessazioni intervenute o che interverranno nel corso dell'anno.*

Per l'anno 2023 il tetto è fissato nel seguente modo: la spesa complessiva per eventuali cessazioni anno precedente (calcolata sulla base del tabellare in godimento nella misura di cui al CCNL 21 maggio 2018, comprensiva degli oneri riflessi a carico dell'ente) proiettata su base annua, per cui, il tetto del 100% con riferimento a quella del 2022 è fissata, al momento, in € 135.864,13. *Nell'anno 2023 si possono aggiungere i risparmi derivanti dalle cessazioni intervenute o che interverranno nel corso dell'anno.*

Tali tetti vengono calcolati con riferimento alle regole in vigore nell'anno in cui si sono determinate queste capacità assunzionali per come deliberato dalla sezione autonomie della Corte dei conti.

Occorre inoltre ricordare che, per le assunzioni a tempo indeterminato di vigili, si può restare nel tetto di spesa sostenuto per i vigili in servizio a tempo indeterminato nell'anno 2016.

Si deve inoltre ricordare che i risparmi derivanti dalle cessazioni di vigili intervenute nel 2018 devono essere destinati esclusivamente alle assunzioni a tempo indeterminato di vigili ove si utilizzino complessivamente le regole speciali per le assunzioni dei vigili.

2.2.1 La verifica dei vincoli imposti dall'articolo 33 del D.L. n. 34/2019

Sulla base delle previsioni dell'articolo 33 del D.L. n. 34/2019 e del decreto attuativo del 17 marzo 2020, il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti (ultimo rendiconto approvato anno 2019) è pari al 14,14% e di conseguenza il comune si colloca al di sotto del valore soglia previsto dall'art.4 del Dpcm 17.03.2020.

3. Il Piano Triennale del fabbisogno di personale 2021/2023 ed annuale 2021

Conclusa l'analisi preventiva delle informazioni necessarie per la costruzione del programma, nella parte che segue procederemo a presentare il programma delle assunzioni 2021/2023 e annuale 2021.

Sulla base di una ricognizione delle esigenze di ciascuna area, che sono state oggetto di attenzione e valutazione da parte degli organi competenti, al fine di contemperare le richieste con i limiti previsti dalle normative vigenti.

Il risultato complessivo è sintetizzato nei paragrafi che seguono, in cui vengono presentate separatamente:

- a) le assunzioni previste:
 - per l'anno 2021;
 - per gli anni 2022 e 2023.

Si precisa che sarà effettuata la relazione sindacale dell'informazione preventiva per la programmazione delle assunzioni.

3.1 La dotazione organica

Conclusa la preventiva analisi riguardante il rispetto dei vincoli di cui al pareggio di bilancio e del rispetto del tetto di spesa del personale, appare fondamentale, per una corretta costruzione del documento di programmazione delle nuove assunzioni di personale, analizzare la dotazione organica dell'ente, per come modificata dal D.Lgs. n. 75/2017.

AREA SERVIZI ALLA PERSONA.E AFFARI ISTITUZIONALI	Dotazione esistente al 01.01.2021	categoria posti	nuovi posti previsti	costo tabellare compresa 13a e ind.comparto al 01.01.2021
Istruttore Direttivo-resp.posizione	1	D1	0	€ 24.603,00
Istruttore Direttivo servizio sociale	1	D1	0	€ 24.603,00
Istruttore Direttivo servizio sociale	1	D1 - part-time al 83,34%	0	€ 20.505,00
Istruttore amministrativo	1	C1	1	€ 45.180,00
Istruttore amministrativo	0	C1	1	€ 22.590,00
Istruttore amministrativo serv.sociali	0	C1	1	€ 22.590,00
Autista polivalente	3	B3 part-time al 98%	0	€ 62.106,00
Collaboratore amministrativo	1	B3	0	€ 21.125,00
Esecutore amministrativo	1	B1	0	€ 20.074,00
TOTALE	9		3	€ 263.376,00

AREA VIGILANZA-DEMOGRAFICI-ATTIVITA' PRODUTTIVE	Dotazione esistente al 01.01.2021	categoria posti	nuovi posti previsti	costo tabellare compresa 13a e ind.comparto al 01.01.2021
Istruttore Direttivo	1	D1	0	€ 24.603,00
Agente polizia municipale	4	C1	2	€ 141.540,00
Istruttore amministrativo ss.dd.	1	C1	0	€ 22.590,00
Istruttore amministrativo suap	1	C1	0	€ 22.590,00
Esecutore amministrativo	1	B1	0	€ 20.074,00
TOTALE	8		2	€ 231.397,00

AREA ECONOMICO FINANZIARIA	Dotazione esistente al 01.01.2021	categoria posti	nuovi posti previsti	costo tabellare compresa 13a e ind.comparto al 01.01.2021
Istruttore Direttivo	1	D1	0	€ 24.603,00
Istruttore Direttivo	0	D1	1	€ 24.603,00
Istruttore amministrativo contabile-economo	1	C1	0	€ 22.590,00
Istruttore contabile	1	C1	0	€ 22.590,00
Istruttore contabile serv.trib n.1 coperto 1.3.2021	0	C1	2	€ 45.180,00
Esecutore amministrativo	1	B1- Part-time 70%	0	€ 14.833,00
TOTALE	4		3	€ 154.399,00

AREA TECNICA E AMBIENTALE	Dotazione esistente al 01.01.2021	categoria posti	nuovi posti previsti	costo tabellare compresa 13a e ind.comparto al 01.01.2021
Istruttore direttivo	1	D1	0	€ 24.603,00
Istruttore direttivo(architetto-ingegnere)	0	D1	1	€ 24.603,00
Istruttore tecnico edilizia privata	2	C1	0	€ 45.180,00
Istruttore servizi ambientali	1	C1	0	€ 22.590,00
Esecutore amministrativo	1	B1	0	€ 20.074,00
operaio manutentore	1	B1	0	€ 20.074,00
Operaio comune	1	A1		€ 17.515,00
TOTALE	7		1	€ 174.639,00

TOTALE PERSONALE IN SERVIZIO al 01.01.2021 **28**

TOTALE SCOPERTI AL 01.01.2021 **9**

TOTALE GENERALE PERSONALE **37**

TOTALE GENERALE SPESA 2021 **€ 823.811,00**

Anno 2021

Categoria/ Posizione Economica	Profilo professionale	N. unità	Settore / Servizio	Data presunta assunzione	Retribuzione Lorda annua + Oneri	Modalità di assunzione
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	FINANZIARIA	Secondo semestre 2021	33.971,69	scorrimento graduatoria altri enti/concorso pubblico
C	ISTRUTTORE AMM.VO	1	AA.IST.E SERV.PERSONA	Secondo semestre 2021	31.246,33	scorrimento graduatoria altri enti/concorso pubblico
C	ISTRUTTORE AMM.VO	1	AA.IST.E SERV.PERSONA	Secondo semestre 2021	31.246,33	scorrimento graduatoria altri enti/concorso pubblico
Totale					96.464,35	

3.4 Il Piano delle assunzioni 2021/2023

La tabella sintetizza il numero, il profilo e le modalità di assunzione delle varie figure riportando anche il costo complessivo da sostenere.

Per l'anno 2021 si rinvia alla specifica tabella di cui al punto immediatamente precedente.

Per gli anni 2022 e 2023 è consigliabile al momento, per problemi legati alle disponibilità finanziarie, di non programmare alcuna assunzione a tempo indeterminato ma provvedere a programmare annualmente le assunzioni al fine di verificare effettivamente le somme a disposizione nel bilancio per il personale.

Si fa presente che, a titolo puramente figurativo, essendo il comune collocato nella fascia degli enti virtuosi esso può aggiungere spesa del personale a quella del 2018 nel rispetto dei seguenti tetti € 1.444.354,65 per il 2021 € 1.479.960,14 e nel 2023 € 1.492.395,30 a condizione che dimostri di restare nel rapporto massimo previsto per gli enti virtuosi. L'utilizzazione dei resti delle capacità assunzionali del quinquennio precedente va in deroga alla spesa del personale da assumere come base di riferimento per determinare il rapporto con le entrate correnti.

3.5 Modalità di assunzione

Una ultima riflessione riguarda le modalità di assunzione indicate nell'ultima colonna dei prospetti per i tre esercizi analizzati.

A tal fine si segnala:

L'ente, avendo personale appartenente alle *categorie protette* nel numero di 2 unità, a fronte di un totale di n.28(al 01.01.2021) dipendenti da assumere come base di riferimento ai fini del calcolo della incidenza delle categorie protette sul totale del personale, attualmente è in regola con gli obblighi di cui alla legge n. 68/1999 e s.m.i. .

Le procedure di *assunzione a tempo indeterminato* sono individuate:

per l'anno 2021 in:

assunzione con procedure ordinarie, quali ad esempio indizione di concorso, utilizzazione di graduatoria esistente, intesa con altro ente locale per l'utilizzo di graduatorie di quell'ente;

Per l'anno 2022 in:

assunzione con procedure ordinarie, quali ad esempio indizione di concorso, utilizzazione di graduatoria esistente, intesa con altro ente locale per l'utilizzo di graduatorie di quell'ente;

Per l'anno 2023 in:

assunzione con procedure ordinarie, quali ad esempio indizione di concorso, utilizzazione di graduatoria esistente, intesa con altro ente locale per l'utilizzo di graduatorie di quell'ente;

L'ente dà inoltre specifico atto che al momento attuale non vi sono graduatorie valide nell'ente né per i posti che l'ente intende coprire tramite concorso pubblico né per profili analoghi.

Si darà inoltre corso della comunicazione di cui all'articolo 34 bis del [D.Lgs. n. 165/2001](#), per l'eventuale assegnazione di *personale pubblico in disponibilità*,

Al fine di una riorganizzazione interna all'Area Affari istituzionali e servizi alla persona, per rendere più efficiente il servizio trasporto scolastico ed i servizi sociali si intende portare al 100% dell'orario n.3 categorie B3 (autisti) e n.1 categoria D (servizi sociali) per una spesa complessiva in aumento di € 7.415,24 spesa che verrà detratta dalla capacità assunzionale dell'anno 2021.

ASSUNZIONI FLESSIBILI TRIENNIO 2021/2023

Una ultima riflessione riguarda le assunzioni flessibili. Allo stato attuale, per il triennio 2021/2023 si presenta la necessità di programmare le seguenti categorie e profili professionali:

Anno 2021 –totale spesa complessiva € 27.102,00

- a) n.1 istruttore direttivo part-time al 83,34%(30 ore settimanali) cat. D art.110 dlgs 267/2000 per mesi 5 (cinque) per una spesa complessiva di € 12.150,85.
- b) n. 2 vigili stagionali part-time al 83,34(30 ore settimanali) cat. C per mesi 3(tre) per una spesa complessiva di € 14.951,15

Anno 2022- totale spesa complessiva € 10.315,00

- n. 2 vigili stagionali part-time al 83,34(30 ore settimanali) cat. C per mesi 2(due) per una spesa complessiva di € 10.315,00

Anno 2023- totale spesa complessiva € 10.315,00

- n. 2 vigili stagionali part-time al 83,34(30 ore settimanali) cat. C per mesi 2(due) per una spesa complessiva di € 10.315,00

Per il triennio 2021/2023 le assunzioni flessibili potranno subire variazioni sulla base delle risorse economiche disponibili annualmente.

Si dà atto che le assunzioni flessibili succitate sono programmate sulla base di ragioni a carattere eccezionale e limitato nel tempo. Tali assunzioni flessibili saranno effettuate nella forma del tempo determinato e part-time, *bandendo una nuova procedura concorsuale pubblica, ovvero avvalendosi della graduatoria formata per assunzioni a tempo indeterminato presso il nostro ente o presso altri enti dello stesso comparto.*

L'ente si riserva di integrare la programmazione delle assunzioni flessibili nel caso in cui si manifestino ulteriori esigenze eccezionali e di durata limitata nel tempo.

4. Verifiche ulteriori

L'ultima parte della presente relazione riguarda la verifica dei limiti previsti dalle [leggi 122/2010](#) , [220/2010](#) e [183/2011](#) e dai [D.L. 98](#) e [Legge n. 111/2011](#) e [n. 90/2014](#). Ci riferiamo, in particolare, al riscontro del rispetto dei vincoli dettati dal legislatore in materia di spesa del personale.

A tal fine il prospetto allegato sintetizza il rispetto di tali vincoli.

Riscontro del rispetto dei commi 557 e 557-bis della [legge 296/2006](#) con riferimento al triennio al 2021-2023

		PREVISTA			
		IMPEGNATA media anni 2011/2013	2021	2022	2023
Voci da sommare					
Retribuzioni lorde al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato(escluso fondamentale Segretari-72.738,00) comprese nuove assunzioni post dpcm 17.3.2020)	(+)	1.016,834,34	895.537,74	916.236,61	916.236,61
Spese per collaborazione coordinata e continuativa o altre forme di rapporto di lavoro flessibile o con convenzioni	(+)	23.223,24	0	0	0
Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili	(+)		0	0	0
Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuta	(+)		0	0	0
Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000	(+)		0	0	0
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, commi 1 e 2 D.Lgs. n. 267/2000	(+)	47.850,00	8.730,00	0	0
Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro	(+)		0	0	0
Spese per il lavoro accessorio	(+)		0	0	0
Spese per il personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e/o organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente	(+)		0	0	0
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	(+)	303.210,67	252.810,40	256.207,62	256.207,62
IRAP	(+)	69.329,00	68.105,00	69.139,91	69.139,91
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	(+)	18.950,34	26.824,00	27.879,00	27.879,00
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando	(+)		0		
Altre spese (<i>rogito-missioni-formazione-art. 113-straord.elettorale</i>)	(+)	26.329,34	56.015,00	56.015,00	56.015,00
Spese sostenute in deroga al limite di spesa (art. 3 comma 120 legge 244/2007)	(+)		0		
Spese destinate alla previdenza e assistenza delle forze di polizia municipale finanziate con proventi da sanzioni del codice della strada		18.333,34	12.000,00	12.000,00	12.000,00
TOTALE VOCI DA SOMMARE (A)	(=)	1.523.970,36	1.320.022,14	1.337.478,14	1.337.478,14
Voci da detrarre					
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	(-)	319.621,67	114.715,00	114.715,00	114.715,00
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale	(-)	20.658,34	0	0	0

Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	(-)	1.756,67	10.000,00	10.000,00	10.000,00
Spese per il personale trasferito dalla regione per l'esercizio di funzioni delegate	(-)	0	0	0	0
Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali	(-)	113.440,00	149.199,64	149.199,64	149.199,64
Spese per il personale appartenente alle categorie protette	(-)	25.542,00	27.110,00	27.110,00	27.110,00
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici	(-)	59.016,67	0	0	0
Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione del codice della strada	(-)	13.333,34	0	0	0
Incentivi per le funzioni tecniche art.113 dlgs 50/2016	(-)	2.024,67	26.460,00	26.460,00	26.460,00
Incentivi per il recupero ICI	(-)	0	0	0	0
Diritti di rogito	(-)	11.588,67	19.555,00	19.555,00	19.555,00
Altre spese in deroga ai sensi della normativa vigente (nuove assunzioni post DPCM 17.3.2020 attuativo D.L. 34/2019 e aum.contr.responsabili posizione ccnl 21.05.2018)	(-)	0	22.615,00	39.223,56	39.233,56
TOTALE VOCI DA DETRARRE (B)	(=)	566.982,03	369.654,64	386.263,20	386.263,56
TOTALE SPESA DI PERSONALE	(A-B)	956.988,33	950.367,50	951.214,91	951.214,91
L'ente rispetta il vincolo relativo alla spesa del personale?			SI	SI	SI
Margine di spesa ancora sostenibile rispetto anno precedente			6.620,83	5.773,89	5.773,89

5. Conclusioni

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO PERSONALE
ASSUNTA FRASSETTO
