

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

1. PREMESSA

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi e di finanza pubblica alle assunzioni di personale.

La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

Gli Enti Locali ormai da oltre un decennio sono sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn-over. La capacità per gli amministratori locali di gestire efficaci politiche per il personale negli ultimi anni è stata fortemente compressa dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l'autonomia organizzativa. Tutto ciò ha comportato una consistente riduzione del personale del comparto delle autonomie locali, una riduzione del valore medio delle retribuzioni e un notevole incremento dell'età media del personale.

2 CAPACITA' ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE

2.1 Il principio di contenimento della spesa. Art. 1 comma 557 della legge n. 296/2006.

Gli enti locali sono chiamati fin dal 2007 al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e s.m.i., differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi.

Tali vincoli, unitamente a quelli introdotti poi dal legislatore nella copertura del turn-over, devono informare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di ciascun ente.

Per i comuni soggetti dapprima al patto di stabilità e successivamente agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica, il comma 557 impone una progressiva riduzione della spesa di personale:

“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:

...

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.”.

Il successivo comma 557-ter stabilisce il divieto di “procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo” nel caso di mancato rispetto.

Il comma 557-quater stabilisce che detti 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.”.

Successivi interventi legislativi, oltre a modificare tali criteri, hanno introdotto vincoli alle facoltà assunzionali correlati alla sostituzione, secondo percentuali predefinite, del personale cessato (cd. turn over).

Le componenti da includere ai fini della determinazione della spesa¹ ai sensi dell’art. 1, commi 557, della legge n. 296/2006, sono:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o 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 artt. 13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- spese per il personale previsto dall’art. 90 del Tuel;
- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell’art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;
- spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;
- spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all’ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni);
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada;
- Irap;
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;

¹ Cfr. Corte dei Conti Sez. Autonomie, 31 marzo 2015, n. 13.

- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando.

Anche la spesa per il segretario comunale va considerata nell'aggregato spesa di personale, ed il relativo costo contribuisce a determinarne l'ammontare.

Le componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale sono:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.C., Sez. Autonomie, deliberazione n. 21/2014);
- spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'interno;
- spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada;
- incentivi per la progettazione;
- incentivi per il recupero ICI;
- diritti di rogito;
- spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato;
- maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, 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 Finanze n. 16/2012);
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo;
- spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012.

2.2 Le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazione" ed il superamento del concetto di "dotazione organica".

L'art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'art. 4 del Decreto legislativo 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, come indicato nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazione" emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (documento registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne – Succ. 1477 e pubblicato in

Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa (che per gli Enti Locali è rappresentato dal limite di spesa di personale media con riferimento al triennio 2011-2013 ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296).

2.3 La nuova disciplina sulle facoltà assunzionali basata sul principio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale – art. 33, c.2, DL 34/2019

Il Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over (cfr. art. 3, comma 5, del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114) e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

In particolare, l'art. 33, comma 2, del citato Decreto Legge, prevede 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 predetto valore soglia. ...”*

A seguito di intesa in Conferenza Stato-città del 11 dicembre 2019, e tenuto conto di quanto deliberato dalla Conferenza medesima in data 30 gennaio 2020, il Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economie e delle Finanze e il Ministro dell'Interno hanno sottoscritto in data 17 marzo il decreto ministeriale attuativo del richiamato art. 33, comma 2, del DL34/2019 2020 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 aprile 2020), con il quale:

- è stata disposta l'entrata in vigore del citato disposto normativo, a decorrere dal 20 aprile 2020;
- sono stati specificati gli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- sono stati definiti i valori soglia differenziati per fascia demografica;
- sono state stabilite le percentuali massime di incremento della spesa di personale, per i Comuni che si collocano al di sotto dei valori soglia di cui al precedente punto.

Il Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economie e delle Finanze e il Ministro dell'Interno hanno altresì congiuntamente elaborato e sottoscritto una Circolare esplicativa

delle misure introdotte dal Decreto attuativo del 17 marzo 2020, pubblicata in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.226 del 11 settembre 2020. Nella Circolare viene, tra l'altro, evidenziato che, al fine di non penalizzare i Comuni che, prima del 20 aprile 2020 hanno legittimamente avviato procedure assunzionali, con il previgente regime, possano esser fatte salve le predette procedure purché siano state effettuate entro tale data le comunicazioni obbligatorie ex art. 34bis del D.Lgs. 165/2001, sulla base dei piani triennali del fabbisogno e loro eventuali aggiornamenti secondo la normativa vigente e se sono state operate le relative prenotazioni nelle scritture contabili.

3. DETERMINAZIONE DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE IN BASE ALL'ART. 33 DEL D.L. N. 34/2019.

Come detto, il DL 34/2019 e il successivo Decreto ministeriale attuativo del 17 marzo 2020, hanno introdotto, a decorrere dal 20 aprile 2020, un nuovo regime per la determinazione della capacità assunzionale dei Comuni, basato non più sulla logica sostitutiva del "turnover", ossia sulla facoltà di reintegro dei cessati secondo percentuali predefinite dal legislatore, bensì sulla valutazione complessiva e dinamica della sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

In particolare, secondo quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, 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.

In relazione alla fascia demografica di appartenenza ed al rapporto percentuale tra spesa di personale e media delle entrate correnti dell'ultimo triennio, depurate dal FCDE e calcolati con le modalità definite in dettaglio con la citata Circolare interministeriale 13 maggio 2020 i comuni sono collocati in una delle tre fasce previste dalla Tabella 1 del Decreto attuativo, che possono essere così definite: enti virtuosi, enti intermedi, enti non virtuosi.

In base al dato ufficiale dei residenti al 31.12.2020 il Comune di San Pietro Vernotico si colloca nella fascia demografica dei comuni con popolazione compresa tra 10.000 e 59.999 abitanti della Tabella 1, cui corrisponde un valore soglia (in termini di rapporto tra spesa di personale e entrate correnti, al netto del FCDE) pari al 27,00%.

Come risulta dall'attestazione, in atti Prot. n. 30128 del 15/12/2020, resa dal Funzionario Responsabile del Servizio Finanziario e contenente il calcolo del rapporto percentuale tra spesa del personale ed entrate correnti aggiornato sulla base dell'ultimo Rendiconto della gestione approvato, ossia il Rendiconto 2019 (media triennio 2017/2018/2019), il Comune di San Pietro Vernotico rientra tra i comuni con un'incidenza di spesa di personale sulle entrate correnti posizionata al di sotto del valore soglia. Nello specifico, con riferimento alla spesa di personale anno 2019 e alla media delle entrate correnti del triennio 2017-2019, il rapporto è pari al 21,28%.

L'art. 4, comma 1, del Decreto Attuativo riconosce ai Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato, entro il limite del valore soglia, corrispondente alla percentuale massima di incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti al netto del FCDE.

	2017	2018	2019
TITOLO 1 - Entrate correnti	€ 8.630.566,18	€ 7.945.192,04	€ 8.278.976,25
TITOLO 2 - Trasferimenti	€ 1.143.944,60	€ 1.424.429,02	€ 1.243.775,45
TITOLO 3 - Entrate extratributarie	€ 787.049,84	€ 1.063.335,23	€ 1.737.443,21
	€ 10.561.560,62	€ 10.432.956,29	€ 11.260.194,91
Media entrate correnti	€ 10.751.570,61		
FCDE bilancio di previsione 2019 (dato assestato)	€ 2.303.814,23		
A) Entrate correnti al netto FCDE	€ 8.447.756,38		
B) Spesa di personale anno 2019 (ultimo rendiconto approvato)	€ 1.797.525,50		
C) Rapporto Percentuale Spesa Personale/Entrate correnti (B/A)	21,28%		
D) Valore soglia enti virtuosi DPCM 17 marzo 2020	27,00%		
E) Limite massimo spesa di personale in applicazione del valore soglia (A*D)	€ 2.280.894,22		

Tale potenzialità espansiva della spesa può esplicare i suoi effetti gradualmente, secondo incrementi massimi annuali determinati in misura percentuale rispetto alla spesa di personale registrata nell'anno 2018 ed indicati all'articolo 5 del decreto ministeriale, fermo restando in ogni caso il rispetto del valore soglia. Ciascun incremento annuale ingloba quello degli anni precedenti.

La quantificazione delle percentuali annuali di incremento massimo della spesa di personale è espressa dal seguente prospetto:

	2020	2021	2022	2023	2024
E) Limite massimo spesa di personale in applicazione del valore soglia del 27% (A*D)	€ 2.280.894,22				
F) % massima di incremento annuo della spesa di personale (rispetto alla spesa anno 2018)	9%	16%	19%	21%	22%
G) Spesa di personale anno 2018 (Macroaggregati di cui alla Circ. interministeriale 13 maggio 2020) -	€ 1.708.538,10				

Rif. certificazione in atti Prot. n. 14174/2020					
H) Incremento massimo spesa di personale (F*G)	€ 153.768,43	€ 273.366,10	€ 324.622,24	€ 358.793,00	€ 375.878,38

4. LA VIGENTE PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il triennio 2020-2022 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 56 del 03/03/2020.

Alla data di adozione della richiamata Deliberazione non era ancora operativa la nuova disciplina in materia assunzionale prevista dall'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019, stante la mancata emanazione del relativo Decreto attuativo, e pertanto la programmazione dei fabbisogni di personale era stata effettuata in base alla normativa vigente alla data di adozione dell'atto, ossia:

- ✓ assumendo, quale indicatore di spesa potenziale massima per tutte le assunzioni, ivi incluse quelle a tempo indeterminato, il valore medio della spesa di personale riferita al triennio 2011-2013 (art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006). Per il Comune di San Pietro Vernotico tale valore risulta quantificato in € 2.242.634,33 nella relazione allegata sub "B" alla richiamata Deliberazione di G.C. n. 56/2020;
- ✓ applicando, ai fini della quantificazione del limite di capacità assunzionale a tempo indeterminato dell'Ente, la disciplina prevista dall'art. 3 del D.L. 90/2014, come modificato ed integrato dall'art. 14 bis della legge n.26 del 28 marzo 2019, di conversione del decreto legge n.4 del 28 gennaio 2019.

In attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019, è stato emanato il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione Pubblica del 17 marzo 2020, pubblicato in Gazzetta Ufficiale, serie Generale n. 108 del 27 aprile 2020, che individua tre valori soglia (minimo, medio, massimo), differenziati per fascia demografica, del rapporto percentuale tra la spesa di personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del FCDE stanziato in bilancio di previsione, fissando limiti di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato differenziati per ciascuno dei suddetti valori soglia. All'esito di tanto con deliberazione di Giunta Comunale n. 113 del 09/06/2020 si è proceduto alla verifica di compatibilità del Piano annuale 2020 delle assunzioni a tempo indeterminato con le nuove norme introdotte dal DPCM 17 marzo 2020, rinviando a data successiva all'emanazione della circolare interpretativa del DM 17 marzo 2020, sulla base delle indicazioni ivi riportate, la complessiva riapprovazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale a tempo indeterminato 2020/2022.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 236 del 30/12/2020, in ragione del contenuto della circolare interministeriale 13 maggio 2020, pubblicata sulla G.U. n. 226 dell'11 settembre 2020, esplicativa delle nuove regole assunzionali per i Comuni introdotte dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e della sopravvenuta approvazione del Rendiconto della gestione 2019, sono stati verificati in via definitiva gli effetti dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019 sugli atti di programmazione del fabbisogno del personale

a tempo indeterminato approvati con Deliberazione di Giunta comunale n. 56 del 03/03/2020 e se ne è al contempo disposta la modifica ed integrazione. Con la richiamata deliberazione è stato disposto:

- a. di prendere atto che , sulla base dei dati finanziari del Rendiconto 2019 il Comune di San Pietro Vernotico continua a collocarsi in una condizione di virtuosità finanziaria, in quanto il rapporto tra la spesa complessiva di personale impegnata in termini di competenza, rilevata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato (anno 2019), al netto di Irap, e la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati (triennio 2017/2018/2019), al netto del valore assestato del Fondo Crediti di Dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima delle tre annualità considerate (2019), risulta pari al 21,28%, e pertanto inferiore al valore soglia di cui all'art. 4 del DPM 17 marzo 2020 per la classe demografica di riferimento (27,00%);
- b. di riapprovare il PIANO TRIENNALE DELLE ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO 2020/2022 E PIANO ANNUALE 2020, comprensivo delle variazioni con lo stesso approvate, dando atto che rispetto allo stesso sussistono le condizioni di sostenibilità finanziaria della spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato, in quanto la spesa programmata risulta coerente con le previsioni dell'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019, convertito in legge 58/2019 e con il DPCM 17/03/2020.

4.1 Acquisizioni di personale a tempo indeterminato programmate nell'anno 2020 e già realizzate.

In attuazione della vigente Programmazione del fabbisogno di personale 2020, si sono già concluse le seguenti procedure di reclutamento a tempo indeterminato ed il personale reclutato è stato assunto in servizio nel corso del 2020:

<i>Profilo professionale</i>	<i>Categorie iniziali</i>	<i>Tempo pieno /part time</i>	<i>Spesa assunzione (tabellare CCNL 21.5.2018)</i>	<i>Servizio di assegnazione</i>	<i>Modalità di copertura</i>	<i>Comunicazione ex art. 34 bis D.Lgs. n. 165/2001</i>	<i>Stato del procedimento al 31.12.2020</i>
Istruttore amministrativo/contabile	C	100%	€ 22.039,41 OLTRE ONERI RIFLESSI E IRAP	SERVIZIO FINANZIARIO	SCORRIMENTO DI GRADUATORIE DI ALTRI ENTI	EFFETTUATA (Nota Prot. N. 0023884 del 27/11/2019)	Procedura avviata con Determinazione n. 140 del 1.4.2020 e definita con Determinazione di assunzione n. 454 del 4.6.2020.
Istruttore amministrativo/contabile	C	100%	€ 22.039,41 OLTRE ONERI RIFLESSI E IRAP	SERVIZIO SEGRETERIA E ORGANI ISTITUZIONALI	SCORRIMENTO DI GRADUATORIE DI ALTRI ENTI	EFFETTUATA (Nota Prot. N. 9823 del 13/05/2020)	Procedura avviata con Determinazione n. 140 del 1.4.2020 e definita con Determinazione di assunzione n. 454 del 4.6.2020
Istruttore amministrativo/contabile	C	100%	€ 22.039,41 OLTRE ONERI	SERVIZI SOCIALI	SCORRIMENTO DI GRADUATORIE DI ALTRI ENTI	EFFETTUATA (Nota Prot. N. 9823 del 13/05/2020)	Procedura avviata con Determinazione n. 140 del

			RIFLESSI E IRAP				1.4.2020 e definita con Determinazione di assunzione n. 454 del 4.6.2020
Istruttore amministrativo/contabile	C	100%	€ 22.039,41 OLTRE ONERI RIFLESSI E IRAP	SERVIZIO DEMOGRAFICO	SCORRIMENTO DI GRADUATORIE DI ALTRI ENTI	EFFETTUATA (Nota Prot. N. 9823 del 13/05/2020)	Procedura avviata con Determinazione n. 140 del 1.4.2020 e definita con Determinazione di assunzione n. 454 del 4.6.2020

4.2 Acquisizioni di personale a tempo indeterminato programmate nell'anno 2020 ancora da realizzare

Le restanti acquisizioni a tempo indeterminato programmate per l'anno 2020, secondo la programmazione da ultimo riapprovata con la richiamata Del. .C. n. 232/2020 al momento, risultano ancora da realizzare.

Lo stato dei relativi procedimenti risulta documentato come di seguito nella Relazione Prot. n. 14350 del 08/06/2021 a firma del Responsabile Area 6, quale responsabile incaricato dell'attuazione del Piano annuale 2019/2020 dei fabbisogni di personale:

Risultano avviate nel 2021 (Determinazione n. 1/2021) le seguenti procedure programmate nel 2020:

N. 1 Agente di Polizia Locale – C tempo pieno con scorrimento di graduatoria di altri Enti: procedimento definito con esito positivo.

N. 1 Istruttore tecnico – C tempo pieno con scorrimento di graduatoria di altri Enti: procedimento infruttuoso per esito negativo della richiesta di disponibilità/autorizzazione all'utilizzo di graduatorie di altri enti rivolta a tutti i Comuni della Regione Puglia.

N. 1 Istruttore tecnico – C tempo parziale di 18h settimanali con scorrimento di graduatoria di altri Enti: procedimento infruttuoso per esito negativo dello scorrimento della graduatoria del Comune convenzionato (non è pervenuta nessuna accettazione).

Le restanti procedure programmate nel 2020 non risultano avviate.

Di seguito l'elenco delle acquisizioni di personale programmate nell'anno 2020 e non ancora realizzate, che saranno trasposte nella programmazione 2021 con le modifiche che si valuteranno necessarie in riferimento alle procedure già esperite con esito infruttuoso:

<i>Profilo professionale</i>	<i>Categorie iniziali</i>	<i>Tempo pieno /part time</i>	<i>Spesa assunzione (tabellare CCNL 21.5.218)</i>	<i>Servizio di assegnazione</i>	<i>Modalità di copertura</i>	<i>Comunicazione ex art. 34 bis D.Lgs. n. 165/2001</i>	<i>Stato del procedimento al 31.12.2020</i>
Agente di Polizia Locale	C	100%	€ 22.039,41	POLIZIA MUNICIPALE	SCORRIMENTO GRADUATORIE DI	EFFETTUATA (Nota Prot. N.	Procedura da avviare

					ALTRI ENTI	0024933 del 6/12/2019)	
Specialista di Vigilanza	D	100%	€ 23.980,09	POLIZIA MUNICIPALE	CONCORSO PUBBLICO PER TITOLI ED ESAMI	EFFETTUATA (Nota Prot. N. 23157 del 18/11/2019)	Procedura concorsuale da avviare
Istruttore Tecnico	C	100%	€ 22.039,41	SERVIZIO LL.PP.	RINNOVO PROCEDURA SCORRIMENTO DI GRADUATORIE DI ALTRI ENTI	EFFETTUATA (Nota Prot. N. 9823 del 13/05/2020)	Procedura da avviare
Specialista informatico	D	100%	€ 23.980,09	SERVIZI INFORMATICI	CONCORSO PUBBLICO PER TITOLI ED ESAMI	NON EFFETTUATA	Procedura concorsuale da avviare
Istruttore Tecnico	C	50%	€ 11.019,71	SERVIZIO MANUTENZIONI	SCORRIMENTO DI GRADUATORIE DI ALTRI ENTI	NON EFFETTUATA	Procedura da avviare

4.3 I collocamenti a riposo nel triennio 2021-2023

Per costruire un adeguato piano di assunzioni, un elemento indispensabile da considerare è costituito dai pensionamenti previsti nel triennio in esame.

Nella tabella di seguito riportata vengono indicati i dipendenti che, per raggiunti limiti di età o per richiesta già presentata, abbandoneranno il servizio, anche considerando le domande presentate in applicazione delle regole dettate per la c.d. quota 100.

Per le cessazioni che, in ragione della data della domanda di collocamento a riposo, non sono state portate a scomputo della spesa di personale in fase di programmazione del bilancio di previsione, vengono indicati i risparmi utilizzabili (retribuzione tabellare + oneri riflessi) a regime dal 2022 e pro quota nel 2021 ai fini del calcolo della capacità assunzionale e di bilancio per nuovi reclutamenti nel triennio 2021-2023:

Cognome e Nome	Settore / Servizio	Categoria e regime orario	Data pensionamento	Retribuzione tabellare della posizione iniziale + Oneri
DE PAOLA FRANCESCO	AREA 3 – LAVORI PUBBLICI	B1 36h/sett	01.05.2021	Spesa già detratta in bilancio
PENNETTA AUGUSTO	AREA 2 – NOTIFICHE	B1 36h/sett	01.10.2021	22.039,41(tabellare) 5.245,38 (oneri riflessi)
PALOMBO PIERINO	AREA 4 - MANUTENZIONI	A 12h/sett	01.06.2021	6.160,91 (tabellare) 1.466,30 (oneri riflessi)
GRECO COSIMO	AREA 7 – POLIZIA MUNICIPALE	C 36h/sett	01.10.2021	22.039,41(tabellare) 5.245,38 (oneri riflessi)
			Totale risparmi a regime dal 2022	€ 62.196,79

5. UTILIZZO DEI RESTI ASSUNZIONALI NELLA PROGRAMMAZIONE 2020 E PARERE MEF-RGS N. 12454/2021.

Secondo il dato testuale dell'art. 5 comma 2 del Decreto attuativo, i Comuni virtuosi che avessero ancora a disposizione facoltà assunzionali residue dei cinque 5 anni antecedenti al 2020 (ovvero i resti assunzionali non utilizzati rivenienti dall'applicazione delle regole basate sul turn-over), potevano utilizzare i corrispondenti importi in deroga agli incrementi massimi annuali, purché entro il tetto del valore soglia.

Nell'anno 2020 questo Ente, in sede di prima applicazione del Decreto, si è avvalso della possibilità offerta dal dettato dell'art. 5 comma 2 del Decreto attuativo, sicché il fabbisogno annuale 2020, dell'importo di complessivi € 191.216,12, è stato alimentato quanto a € 163.906,17 alla totalità dei resti assunzionali non utilizzati nel quinquennio 2015-2019 e quanto ai restanti € 27.309,45, avvalendosi in quota parte della capacità assunzionale 2020 da DPCM 17 marzo 2020 (rif. Del. G.C. n. 56 del 03/03/2020 e successive n. 113 del 09/06/2020 e n. 232 del 30/12/2020), come da prospetto riepilogativo di seguito riportato:

ASSUNZIONI ANNO 2020	
Resti assunzionali anno 2017 (cessazioni anno 2016)	€ 13.314,9
Resti assunzionali anno 2018 (cessazioni anno 2017)	€ 47.015,7
Resti assunzionali anno 2019 (cessazioni anno 2018)	€ 60.059,0
Resti assunzionali anno 2020 (cessazioni anno 2019)	€ 43.517,0
TOTALE RESTI ASSUNZIONALI	€ 163.906,6
Spazio assunzionale 2020 utilizzato ex DPCM 17 marzo 2020	€ 27.309,4
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE UTILIZZATA – ASSUNZIONI ANNO 2020	€ 191.216,0

Tuttavia con Parere Prot. 12454/2021, reso in risposta ad un quesito del Comune di Roma ed intervenuto ad esercizio 2020 ormai chiuso, il MEF – RGS ha affermato che le disponibilità delle capacità assunzionali residue maturate dal 2015 al 2019 non sono da ritenersi aggiuntive al risultato della Tabella 2 del Decreto attuativo 17 marzo 2020, bensì da utilizzare, solo se più favorevoli, alternativamente a tale percentuale.

L'adeguamento prudenziale della programmazione 2021-2023 al citato orientamento restrittivo del Mef, rende necessaria, preliminarmente, la rideterminazione dell'imputazione degli spazi assunzionali posti a base della programmazione annuale dei fabbisogni di personale 2020, tenuto conto che nell'attuale quadro normativo la possibilità di espansione della spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato esplica i suoi effetti progressivamente, secondo percentuali massime annuali di spesa, comprensive della spesa programmata negli anni precedenti.

Al fine di massimizzare la capacità espansiva della spesa di personale, nel rispetto dei vincoli normativi vigenti e dell'esposto orientamento del MEF, nella rimodulazione effettuata si è tenuto conto che l'utilizzo delle facoltà assunzionali residue degli ultimi cinque anni rimane comunque possibile, sia pure ad altro titolo, per le procedure assunzionali avviate prima del 20 aprile 2020, che la Circolare esplicativa del 13 maggio 2020 fa espressamente salve purché a tale data siano state effettuate le comunicazioni ex art. 34-bis del D.lgs. n. 165/2001 e si sia provveduto alla prenotazione nelle scritture contabili della relativa spesa presunta come da principi contabili (allegato 4.2, principio 5.1 D.lgs. n. 118/2011). Le suddette assunzioni possono eventualmente derogare, con riferimento al solo anno 2020, al valore soglia.

L'utilizzo delle capacità assunzionali residue viene pertanto confermato limitatamente all'importo totale di € 88.157,64 (oltre oneri riflessi e Irap), in riferimento ai n. 4 posti di categoria C – Istruttore amministrativo-contabile, inseriti nella programmazione 2020, per i quali risulta documentata con Del.

G.C. n. 113 del 9/6/2020) la sussistenza, alla data del 20 aprile 2020, delle condizioni richieste per la salvaguardia delle procedure avviate secondo la previgente disciplina normativa, ossia l'avvenuta effettuazione delle comunicazioni ex art. 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e la prenotazione della relativa spesa nelle scritture contabili dell'Ente.

Le restanti capacità assunzionali residue del quinquennio 2015-2019, pari a € 75.749,07, non risultano utilizzabili per le ulteriori procedure programmate per il 2020 e riepilogate al punto 2.2., in quanto meno favorevoli rispetto all'incremento percentuale previsto dalla Tabella 2 allegata al Decreto attuativo del 17 marzo 2020.

La rimodulazione degli spazi assunzionali relativi al Piano annuale del fabbisogno 2020, effettuata secondo le indicazioni fornite dal Mef con il richiamato Parere Prot. 12454/2021, restituisce la seguente situazione finale, la quale rappresenta il dato di partenza per la corretta determinazione degli spazi assunzionali 2021-2023:

PIANO ANNUALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020 (Del. G.C. n. 232/2020)							
ASSUNZIONI AVVIATE AL 20/04/2020							
Resti assunzionali anno 2017 (cessazioni anno 2016)				€ 13.314,90 oltre oneri riflessi e Irap			
Resti assunzionali anno 2018 (cessazioni anno 2017)				€ 47.015,77 oltre oneri riflessi e Irap			
Resti assunzionali anno 2019 (cessazioni anno 2018) QUOTA PARTE				€ 27.826,97 oltre oneri riflessi e Irap			
TOTALE RESTI ASSUNZIONALI UTILIZZATI				€ 88.157,64 OLTRE ONERI RIFLESSI E IRAP			
Profilo professionale	Categorie iniziali	Tempo pieno/part time	Spesa assunzione (tabellare CCNL 21.5.2018)	Servizio di assegnazione	Modalità di copertura	Comunicazione ex art. 34 bis D.Lgs. n. 165/2001	Stato del procedimento al 31.12.2020
Istruttore amministrativo/contabile	C	100%	€22.039,41 OLTRE ONERI RIFLESSI E IRAP	SERVIZIO FINANZIARIO	SCORRIMENTO DI GRADUATORIE DI ALTRI ENTI	EFFETTUATA (Nota Prot. N. 0023884 del 27/11/2019)	Procedura avviata con Determinazione n. 140 del 1.4.2020 e definita con Determinazione di assunzione n. 454 del 4.6.2020
Istruttore amministrativo/contabile	C	100%	€22.039,41 OLTRE ONERI RIFLESSI E IRAP	SERVIZIO TRIBUTI	SCORRIMENTO DI GRADUATORIE DI ALTRI ENTI	EFFETTUATA (Nota Prot. N. 9823 del 13/05/2019)	Procedura avviata con Determinazione n. 140 del 1.4.2020 e definita con Determinazione di assunzione n. 454 del 4.6.2020
Istruttore amministrativo/contabile	C	100%	€ 22.039,41 OLTRE ONERI RIFLESSI E IRAP	SERVIZIO PERSONALE	SCORRIMENTO DI GRADUATORIE DI ALTRI ENTI	EFFETTUATA (Nota Prot. N. 9823 del 13/05/2019)	Procedura avviata con Determinazione n. 140 del 1.4.2020 e definita con Determinazione di assunzione n. 454 del 4.6.2020
Istruttore	C	100%	€ 22.039,41	SERVIZIO	SCORRIMENTO DI	EFFETTUATA	Procedura avviata

amministrativ o/contabile			OLTRE ONERI RIFLESSI E IRAP	MANUTENZIONI /AMBIENTE	GRADUATORIE DI ALTRI ENTI	(Nota Prot. N. 9823 del 13/05/2019)	con Determinazione n. 140 del 1.4.2020 e definita con Determinazione di assunzione n. 454 del 4.6.2020
STIPENDIO TABELLARE			€ 88.157,64				
ONERI RIFLESSI			€ 20.981,52				
IRAP			€ 7.493,40				

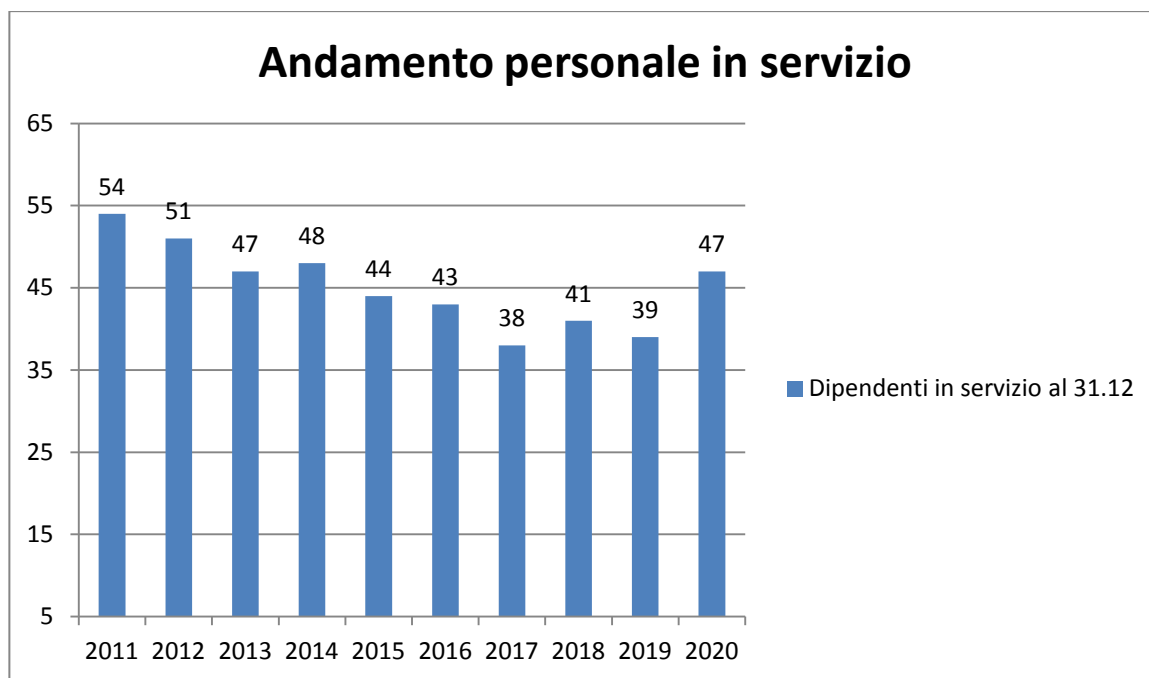
6. DOTAZIONE ORGANICA

Il Decreto del Ministro dell'Interno in data 18 novembre 2020, con il quale sono stati determinati i rapporti medi dipendenti-popolazione applicabili agli enti in dissesto finanziario, fissa per i Comuni della nostra fascia demografica un rapporto medio dipendenti-popolazione pari a 1/166, cui corrisponde un numero teorico circa di 80 dipendenti.

Le stringenti limitazioni alle assunzioni di personale introdotte dal 2004 in poi e le numerose cessazioni per collocamento a riposo del personale hanno determinato, in particolare nel corso dell'ultimo decennio, la massiccia contrazione del personale in servizio ben al di sotto di tale indicatore medio.

Il grafico che segue riporta l'andamento del personale in servizio nell'ultimo decennio, assumendo quale indicatore iniziale l'anno 2004 (76 dipendenti al 31.12.2004), a partire dal quale è stato imposto nella programmazione della spesa di personale il rispetto di vincoli di finanza pubblica via via più stringenti, sino ad arrivare, nell'anno 2017, a minimo storico di 38 dipendenti.

Dal 2017 in poi, anche grazie al progressivo allentamento dei vincoli di finanza pubblica in materia di spesa di personale, la programmazione triennale del fabbisogno di personale è stata improntata al contenimento degli effetti negativi sull'organico stabile dovuti alla massiccia riduzione del personale in servizio.



L'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), introduce dall'1/1/2012 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. Con Note in atti, assunte al protocollo comunale, i Responsabili dei Servizi hanno:

- indicato i profili professionali ritenuti necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;
- attestato, a seguito della ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 33, commi 1 e 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165), tramite apposite certificazioni agli atti del Servizio del Personale, l'assenza di eccedenze e situazioni di sovrannumerarietà.

In ragione degli esiti negativi della ricognizione delle condizioni di eccedenza del personale, è stata predisposta la programmazione del fabbisogno di personale 2021-2023, la quale tiene conto delle priorità espresse dall'Amministrazione comunale dopo aver valutato le richieste di fabbisogno di personale formulate dai Responsabili di Area ed i propri obiettivi programmatici di mandato, alla luce della necessità di rispettare i limiti della capacità assunzionale e degli stanziamenti di bilancio.

Prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, si rende necessario procedere alla revisione della dotazione organica, tenuto conto degli indirizzi espressi dall'Amministrazione, intesi a porre la struttura amministrativa in condizioni di garantire l'incremento quali-quantitativo del livello dei servizi resi al territorio con riferimento precipuo ai seguenti ambiti di attività: polizia locale, servizi sociali, servizi informatici, lavori pubblici, manutenzioni e ambiente.

Si dà atto che la dotazione organica dell'ente, per come modificata dal D.Lgs. n. 75/2017, viene aggiornata come di seguito, avuto riguardo alla consistenza del personale in servizio alla data del 1° giugno 2021 ed alle assunzioni programmate nell'allegato PTFP 2021-2023:

Categoria	Posti complessivamente previsti		Posti coperti		Posti da coprire	
	Part time	Full time	Part time	Full time	Part time	Full time
DIR	-----	-----	-----	-----	-----	-----
D3 (ad esaurimento)	-----	2	-----	2	-----	-----
D1	1	11	-----	8	1	3
C	3*	25*	3	17	-----	8
B3	-----	-----	-----	-----	-----	-----
B1	2	9	2	9	-----	-----
A	1	4	1	4	-----	-----
TOTALE	7	51	6	40	1	11

**Il PTFP 2021-2023 prevede che n. 3 posti part-time di cat C (Agente di Polizia Municipale) vengano trasformati in altrettanti posti a tempo pieno. Pertanto all'atto della trasformazione i posti part-time trasformati devono ritenersi soppressi.*

7. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023

7.1 Assunzioni di personale a tempo indeterminato

In ragione delle disposizioni previste dalla legge di bilancio 2020 di seguito dettagliate, si intende includere nella programmazione del fabbisogno di personale 2021-2023 la previsione di reclutamento a tempo indeterminato di n. 2 Assistenti sociali – cat. D, al fine di potenziare il sistema dei servizi sociali territoriali a valere sulle specifiche risorse statali poste a disposizione dei Comuni e degli Ambiti Sociali Territoriali (Comma 797), per le quali risulta già avviato dall'Ambito Territoriale di riferimento il procedimento di accesso ai contributi economici statali per tutti i Comuni dell'Ambito, incluso il Comune di San Pietro Vernotico. Le assunzioni a tempo indeterminato di cui al comma 797 sono effettuate a valere sulle risorse di cui al comma 799 e nel limite delle stesse nonché dei vincoli assunzionali di cui all'articolo 33 del DL n. 34/2019. Come autorevolmente chiarito dalla magistratura contabile con recentissimi pareri di diverse sezioni regionali, la spesa per le nuove assunzioni di personale non assume rilievo ai fini del rispetto del valore soglia definito in applicazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, stante il richiamo espresso all'art. 57, comma 3-septies, del DL n. 104/2020, in base al quale le spese di personale etero-finanziate, e le corrispondenti entrate, non rilevano ai fini del rispetto dei valori-soglia individuati dal DM 17 marzo 2020 per la definizione della capacità assunzionale dei Comuni. Nella programmazione oggetto della presente Relazione le suddette spese sono state temporaneamente e prudentemente poste a carico dell'Ente e computate ai fini del D.L. 34/2019, nelle more dell'esatta quantificazione dei contributi spettanti, all'esito della quale si procederà al ricalcolo degli spazi assunzionali utili.

I contenuti del presente documento sostituiscono quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione/aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale, con riferimento alle previsioni assunzionali disposte e non ancora realizzate (rif. Punto 2.2.).

Con riferimento alle figure professionali che il presente documento prevede di acquisire dall'esterno, al fine di ridurre i tempi di reclutamento si applicherà, di norma, la facoltà prevista dall'art. 8, comma 4, della Legge 19 giugno 2019, n. 56, la quale prevede che al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nella finestra temporale 2019-2021, 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 (mobilità esterna).

L'ente dà atto che al momento attuale non dispone di proprie graduatorie valide né per i posti che si intende coprire tramite concorso pubblico né per profili analoghi.

Nella definizione delle modalità di reclutamento si terrà, in ogni caso, conto di quanto stabilito dal medesimo art. 8, comma 4, della Legge 19 giugno 2019, n. 56 circa il rispetto dei seguenti criteri:

a) assunzione a tempo indeterminato di vincitori o scorrimento delle graduatorie vigenti, nel limite massimo dell'80 per cento delle facoltà di assunzione previste per ciascun anno;

b) avvio di procedure concorsuali, nel limite massimo dell'80 per cento delle facoltà di assunzione previste per il corrispondente triennio, al netto delle risorse di cui alla lettera a), secondo le modalità di cui all'articolo 4, commi 3-quinquies e 3-sexies, del medesimo decreto-legge n. 101 del 2013 e all'articolo 35, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Si evidenzia che la Aree di assegnazione delle diverse posizioni di cui si dispone la copertura con la presente programmazione possono subire modifiche in ragione di esigenze organizzative sopravvenute.

7.2 Assunzioni di personale a tempo determinato

A norma dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale..."³.

L'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 prevede che, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

L'art. 50, comma 3, del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2016-2018 siglato il 21 maggio 2018, ha confermato la suddetta soglia del 20%. Il comma 4 del medesimo articolo, amplia le fattispecie di esenti da limitazioni quantitative, rispetto a quelle previste nell'art. 23 del D. Lgs. n. 81/2015.

L'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122 prevede per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per lavoro flessibile non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009.

L'art. 16, comma 1quater, del Decreto-Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, ha previsto che sono in ogni caso escluse dal vincolo di cui al precedente punto le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Vincoli	Riferimenti normativi
Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009)	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015
Spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali	- Corte conti, Sezione Autonomie, delibera 1/2017
Le nuove assunzioni a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi sono subordinate alla verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale pubblico in disponibilità iscritto negli appositi elenchi regionali ministeriali	- art. 34 D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 5 del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114

Fattispecie escluse dai vincoli di cui al comma 28 dell'art. 9 D.L. n. 78/2010

Fattispecie	Riferimenti normativi
Assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1, del Tuel	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010, come modificato dall'art. 16, c. 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla Legge n. 160/2016.
Assunzioni di carattere stagionale a tempo determinato i cui oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati, a condizione che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente alla fornitura di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi paganti non connessi a garanzia di diritti fondamentali	- art. 22, D.L. n. 50/2017.
Assunzioni a tempo determinato di assistenti sociali nei limiti di un terzo delle risorse	-art. 1, comma 200 L. 205/2017.

attribuite a ciascun ambito territoriale ai sensi dell'art. 7 comma 3 del Decreto legislativo n. 147/2017 (Fondo povertà), fermo restando il rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio	
Assunzioni a tempo determinato di personale di Polizia Locale, limitatamente alla maggiore spesa sostenuta nell'anno 2019	-art. 1, comma 993 L. 178/2020 (applicabile solo per l'anno 2021)

Per il Comune di San Pietro Vernotico il limite di spesa annua per lavoro flessibile riferita all'anno 2009, opportunamente epurato della spesa sostenuta per le assunzioni ex art. 110, comma 1, D. Lgs. 267/2000, ammonta a **€ 28.915,34**.

Per l'anno 2021 si prevede di fare ricorso ad assunzioni di personale flessibile per rispondere a esigenze di potenziamento temporaneo di specifiche strutture organizzative dell'Ente, a supporto dell'attuazione degli obiettivi gestionali di rilevanza strategica alle stesse affidati.

Con riferimento all'assunzione di Agenti di Polizia locale stagionali, necessarie nel periodo estivo al fine di garantire la copertura del maggior fabbisogno di controllo e presidio del territorio nel centro urbano e nella Marina, si prevede di attingere a graduatorie a tempo determinato/indeterminato di altri Enti.

Analoga modalità viene prevista per l'assunzione a tempo determinato di una figura di Assistente sociale a valere sui fondi di cui all'art. 1, comma 200 della Legge n. 205/2017.

Si prevede, infine, l'attivazione di contratti di somministrazione di lavoro temporaneo per il reclutamento di figure tecniche di cat. C a supporto dei obiettivi gestionali strategici delle Aree tecniche.

Nella Tabella seguente viene indicata la programmazione del fabbisogno di personale a tempo determinato per l'anno 2021, con indicazione del budget assegnato a ciascun Responsabile di Area:

Area	Categoria	Profilo professionale	Budget (comprensivo di oneri riflessi e Irap)	Modalità reclutamento
7	C	Agente di P.M.	€ 10.885,00	Utilizzo graduatorie altri Enti
5	D	Assistente sociale	€ 8.030,00	Somministrazione di lavoro temporaneo
3	C	Istruttore tecnico	€ 10.000,00	Somministrazione di lavoro temporaneo
4	C	Istruttore tecnico		

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, anche in riferimento alle successive annualità 2022 e 2023.

7.3 Le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla legge 12 marzo 1999, n.68.

Per effetto del collocamento a riposo richiesto da n. 1 unità di cat. B in via anticipata (cd. "quota 100"), dal 1° ottobre 2021 risulta scoperta la quota d'obbligo (pari a n. 1 lavoratore) relativamente ai soggetti disabili di cui all'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68. Per coprire tale quota la programmazione annuale 2021 prevede l'assunzione di n. 1 figura di Messo Comunale (cat. B1), prevedendone il reclutamento tramite avviamento dal Centro per l'Impiego ex Legge n. 68/1999.

Sulle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette, si fa rinvio a quanto chiarito con Circolari n. 11786/2011 e n. 5/2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro per la Pubblica Amministrazione, nonché, da ultimo, con circolare n. 1/2019 dello stesso Dicastero, a mente delle quali, in caso di disciplina limitativa delle assunzioni, non rientrano nelle predette limitazioni le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette, nel solo limite della copertura della quota d'obbligo. Va da sé che le cessazioni di personale appartenente alle categorie protette non vanno computate ai fini della determinazione delle risorse utili per le nuove assunzioni. In sostanza le dinamiche inerenti a questa categoria di soggetti vanno neutralizzate tanto in entrata quanto in uscita.

Tale esclusione, se conserva validità rispetto al limite assoluto di spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 557 della L. 296/2006 (cfr. Corte dei Conti Sez. Autonomie, 31 marzo 2015, n. 13), non risulta invece applicabile, secondo la magistratura contabile (cfr. Corte dei Conti, Sez. Controllo Lombardia, n. 134/2020/PAR), alla determinazione della spesa massima sostenibile per assunzioni a tempo indeterminato introdotta dal D.L. 34/2019, nel senso che la spesa per le assunzioni obbligatorie di lavoratori disabili entro la quota di riserva non deve essere esclusa dal computo della spesa complessiva per tutto il personale dipendente, rilevante ai fini di quanto previsto per le assunzioni di personale a tempo indeterminato dall'articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, fermo restando che all'interno della "spesa complessiva per tutto il personale dipendente" il comune dovrà rispettare la quota di riserva fissata dall'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

8. COMPATIBILITÀ DELLE AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO CON IL NUOVO VINCOLO DI SOSTENIBILITÀ FINANZIARIA EX ART. 33, COMMA 2, D.L. 34/2019

La capacità espansiva massima della spesa di personale nel triennio 2021-2023, anche alla luce degli effetti prodotti dalla rimodulazione effettuata per l'annualità 2020, è espressa dal seguente prospetto:

	2020	2021	2022	2023	2024
E) Limite massimo spesa di personale in applicazione del valore soglia del 27% (A*D)	€ 2.280.894,22				
F) % massima di incremento annuo della spesa di personale (rispetto alla spesa anno 2018)	9%	16%	19%	21%	22%
G) Spesa di personale anno 2018 (Macroaggregati di cui alla Circ.	€ 1.708.538,10				

interministeriale 13 maggio 2020) - Rif. certificazione in atti Prot. n. 14174/2020					
H) Incremento massimo spesa di personale (F*G)	€ 153.768,43	€ 273.366,10	€ 324.622,24	€ 358.793,00	€ 375.878,38
I) Spesa di personale anno 2019+incremento massimo spesa di personale (G+H)+utilizzo resti assunzionali anno 2020 (€ 88.157,64 per trattamento tabellare n. 4 categorie C assunte nel 2020, oltre oneri riflessi per € 20.981,52)	€ 2.060.433,09	€ 2.180.030,76	€ 2.231.286,90	€ 2.265.457,66	€ 2.282.543,04
L) LIMITE MASSIMO SPESA DI PERSONALE (minor valore tra I e E)	€ 2.060.433,09	€ 2.180.030,76	€ 2.231.286,90	€ 2.265.457,66	€ 2.280.894,22

La programmazione del fabbisogno di personale 2021-2023, qui allegata sub "A", sviluppa la seguente capacità assunzionale, calcolata secondo le indicazioni del DPCM 17 marzo 2020 e della circolare esplicativa, ossia con riferimento a retribuzione e oneri riflessi (incluse, in via del tutto prudentiale e temporanea, nelle more della quantificazione ed assegnazione del contributo statale strutturale di cui all'art. 1 c. 797 della L. 178/2020, le assunzioni di Assistenti sociali):

ANNO	LIMITE ANNUO MASSIMO SPESA DI PERSONALE (lett. L del prospetto riportato al punto 3. della Relazione illustrativa) - DPCM 17.3.2020	CAPACITA' ASSUNZIONALE UTILIZZATA comprensiva dell'importo degli anni precedenti (DPCM 17.3.2020)
2020	153.768,43 €	€ 0 ,00
2021	273.366,10 €	€ 95.522,30
2022	324.622,24 €	€ 280.817,12
2023	358.793,00 €	€ 308.874,18

Le azioni di reclutamento previste nella programmazione del fabbisogno di personale 2021-2023 sono disposte nel rispetto del vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 2, DL34/2019, in quanto la previsione di spesa di personale ex art. 33, comma 2, del DL34/2019 per il triennio 2021-2023 risulta inferiore alla spesa massima consentita indicata nel prospetto che precede (valore soglia).

La spesa di personale prevista per il triennio 2021-2023 risulta finanziata dai relativi stanziamenti che, come comunicato dal Settore Bilancio, Programmazione Economica e Finanziaria e Tributi, sono allocati nel bilancio di previsione 2021-2023.

9. LA PROIEZIONE DELLE SPESE DI PERSONALE EX ART. 1, COMMA 557 DELLA LEGGE 27 DICEMBRE 2006, N. 296.

Le nuove regole sulla capacità assunzionale introdotte dal DM 34/2019 impongono la necessità di raccordo con il preesistente, e tuttora vigente, limite alla spesa di personale in valore assoluto previsto dall'articolo 1, comma 557 e seguenti della legge n. 296/2006.

Da una parte vi è l'applicazione del vecchio tetto di spesa del personale previsto dalla legge n. 296/2006, coincidente con la spesa media del triennio 2011/2013 e riguardante le spese di personale nella loro interezza.

Dall'altra parte vi è l'applicazione del nuovo Decreto assunzioni, che consente ai Comuni virtuosi di espandere la propria spesa di personale per assunzioni a tempo indeterminato, entro il limite prestabilito rappresentato dal cosiddetto valore soglia, spesa da calcolare con criteri affatto omogenei rispetto a quelli previsti dall'art. 1, comma 557. Occorre infatti evidenziare che, secondo la 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.

La soluzione individuata dal legislatore per conciliare la possibile capacità espansiva della spesa di personale a t.i. prevista dal DPCM 17 marzo 2020 con il limite assoluto imposto dall'art. 1 comma 557 è contenuta nell'art. 7 del DPCM, in cui si stabilisce che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562 della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

In assenza di concrete indicazioni circa le modalità di raccordo tra le due norme e tenuto conto della disomogeneità dei criteri di calcolo della spesa di personale dalle stesse prevista, si ritiene, salvo sopravvenute differenti indicazioni legislative o giurisprudenziali, che una volta quantificato l'incremento annuo della spesa di personale per assunzioni a t.i. sviluppato dal Piano triennale dei fabbisogni, detta somma (calcolata secondo le nozione del Decreto attuativo, ossia retribuzione e oneri riflessi, senza Irap) deve essere riversata nel prospetto di verifica del comma 557, nel quale la stessa rileverà innanzitutto come costo al lordo dell'Irap (ossia maggiorata del 8,5%), per poi essere inserita, al pari di altre voci (es. assunzioni ex lege 68/1999, oneri per rinnovi contrattuali, ecc.), tra le deduzioni. In assenza, allo stato, di specifici orientamenti interpretativi sul punto, si ritiene che il valore di spesa oggetto di deduzione debba essere prudenzialmente calcolato al netto dell'Irap, secondo il dettato letterale dell'art. 7 del DPCM..

	2021	2022	2023
PREVISIONE SPESA DI PERSONALE EX ART. 1 COMMA 557 L. 296/06 (Rif. Nota integrativa al bilancio 2021-2023 approvato con Del C.C. n. 20/2021)	2.175.413,47	2.241.957,90	2.234.055,29
MAGGIORE SPESA DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO (rispetto all'anno 2019 – programmata e calcolata ai sensi del DPCM 17 marzo 2020)	95.522,30	280.817,12	308.874,18

PREVISIONE SPESA DI PERSONALE EX ART. 1 COMMA 557 L. 296/06 al netto della maggiore spesa di personale a tempo indeterminato – art. 7 del DPCM 17 marzo 2020)	2.079.891,17	1.961.140,78	1.925.181,11
LIMITE ANNUO MASSIMO SPESA DI PERSONALE (valore medio triennio 2011-2013)	2.242.634,33		

Il Funzionario Responsabile dell'Area 2
Dott.ssa Addolorata Tafuro

Firmato digitalmente da

ADDOLORATA TAFURO

O = COMUNE DI SAN
PIETRO VERNOTICO
SerialNumber =
TINIT-TFRDLR70L60I119F
C = IT
Data e ora della firma:
09/06/2021 13:57:05