

**DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE
SEZIONE OPERATIVA-FABBISOGNO TRIENNALE DEL PERSONALE
Nota di aggiornamento al DUP 2020 – 2022**

Con la presente delibera è stata adeguata la programmazione triennale del fabbisogno del personale alle disposizioni di cui al d.lgs.75/2017, nonché alle linee di indirizzo contenute nel decreto del Ministro della Funzione Pubblica del 08/05/2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.173 del 27/07/2018, con la conseguente necessità di integrare il Documento Unico di Programmazione approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 145 del 28.10.2021 secondo i contenuti qui di seguito indicati nella sua sezione operativa.

SEZIONE OPERATIVA – INTEGRAZIONE

2.2 Parte 2

2.2.1 Programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024

La programmazione del fabbisogno di personale rappresenta lo strumento attraverso il quale la giunta, ai sensi dell'art. 6 comma 2 e segg del D. Lgs 165/2001 pianifica le dinamiche occupazionali dell'ente per il successivo triennio, al fine di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini. Il Piano triennale del fabbisogno di personale (PTFP) viene adottato e aggiornato annualmente, dal Comune di Collesalvetti, in coerenza con la pianificazione pluriennale della attività e della performance nonché con le linee di indirizzo emanate, con D.M. 8 Maggio 2018, ai sensi dell'art. 6 ter dello stesso D. Lgs. compatibilmente con le disponibilità finanziarie di bilancio e i vincoli di finanza pubblica nonché con l'obiettivo generale di riduzione programmata e tendenziale delle spese di personale. I vincoli assunzionali e di spesa non consentono di poter soddisfare tutte le esigenze organizzative rilevate all'interno dell'ente.

Si prevede, di destinare una parte delle risorse disponibili per tipologie di lavoro flessibile (tempo determinato) funzionalmente al conseguimento degli obiettivi strategici e operativi dell'amministrazione.

A) Contenimento della spesa di personale

Allegato A - Schema di Verifica e Calcolo del contenimento della Spesa di Personale

| | |
|--|---|
| <p>Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296</p> | <p>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:</p> <p>a) lettera abrogata;</p> <p>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;</p> <p>c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.</p> <p>Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.</p> |
|--|---|

A2. Situazione dell'ente

Preso atto che l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti;

Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a **€ 3.088.495,69**:

| SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006 | | | |
|--|----------------|----------------|-----------------------|
| ANNO 2011 | ANNO 2012 | ANNO 2013 | VALORE MEDIO TRIENNIO |
| € 3.103.938,33 | € 3.093.522,09 | € 3.068.026,66 | € 3.088.495,69 |

Vista la proposta di deliberazione relativa alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024, le cui linee di sviluppo sono riconducibili ai seguenti elementi:

allegato C – Piano Assunzioni

Per quanto riguarda il Presente Piano Occupazionale 2022-2024, si da' atto che in caso di cessazioni impreviste (anche in caso puntuale della mobilità in uscita), se ne dispone, salvo ulteriore e diverso orientamento della Giunta Comunale, l'immediata sostituzione con figura di pari categoria e profilo, dando anche indicazioni sulle modalità da prescegliere in quella ipotesi (altra mobilità, scorrimento di graduatoria, concorso pubblico);

allegato D – Dotazione Organica

B) Facoltà assunzionali a tempo indeterminato

B1. Normativa

Visto l'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:

"2. "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle 'unioni dei comuni' ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. (...omissis...)";

Visto il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30

aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, **del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati**, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

Considerato che le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020 e dato atto che è pertanto ora possibile procedere dando applicazione alla nuova norma;

Vista la Circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti;

Visto l'art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90;

Rilevata la non più applicabilità dell'art. 1, comma 424, della legge 190/2014 e dell'art. 5, del d.l. 78/2015, relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta;

B2. Verifica situazione dell'Ente

Ritenuto opportuno procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell'Ente;

I. il rapporto tra spesa di personale e la media delle entrate correnti: il calcolo.

L'art. 1 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

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

Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2017/2018/2019, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2019:

| Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE | | | |
|---|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| Entrate correnti ultimo triennio | 2018 | 2019 | 2020 |
| Dati da consuntivi approvati | 14.801.333,92 <i>a</i> | 14.157.067,94 <i>b</i> | 15.786.601,09 <i>c</i> |
| FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2019 | 1.072.458,00 <i>d</i> | 1.072.458,00 <i>d</i> | 1.072.458,00 <i>d</i> |

| | |
|--|--|
| Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati) | (14.801.333,92-1.072.458,00)+ (14.157.067,94-1.072.458,00)+ (15.786.601,09-1.072.458,00) /3 |
|--|--|

Visto l'allegato prospetto delle spese di personale, calcolate ai sensi del DM e della circolare ministeriale; (allegato A2)

Verificato che, per questo comune, il rapporto calcolato è = 25,22% calcolato come di seguito:

Spese di personale 2020 (3.491.708,91)
Media entrate netto FCDE (13.842.542,98)

II. la fascia demografica e la verifica del valore soglia di massima spesa di personale di pertinenza dell'ente: l'indice di virtuosita'.

L'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono per fasce demografiche:

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera f) avendo n. 17.000 abitanti.

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

Sulla base della normativa vigente, il Comune di Collesalvetti si colloca nella seguente casistica

| FASCIA demografica | POPOLAZIONE | Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020 | Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020 | Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020 |
|--------------------|--------------------|--|--|--|
| f | 10000-59999 | 27,00% | 9,00% | 31,00% |

FASCIA 1. Comuni virtuosi

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

Questo ente pertanto, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera f) ed avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 25,22%, si colloca nella seguente fascia:

FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. **Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006.** L'ente deve inoltre continuare a rispettare rigorosamente il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 o 562 della legge 296/2006, con le medesime regole di sempre, **ma le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto di tale limitazione.**

(solo per comuni della fascia 1 – comuni virtuosi)

B3. il calcolo dell'incremento teorico ed effettivo.

INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE.

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale / entrate correnti, è il seguente:

$$(13.842.542,98 * 27,00\%) - 3.338.385,06 = \text{€ } 245.777,70$$

INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2020-2024)

Tuttavia, poiché il legislatore, per gli anni 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente:

$$\text{Spese di personale 2018} * \text{Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente} = \text{€ } \underline{\hspace{2cm}}$$
$$3.591.805,96 * 19\% = \text{€ } 682.443,13$$

INCREMENTO EFFETTIVO

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione:

l'incremento calmierato risulta superiore all'incremento teorico, il Comune può pertanto procedere ad assunzioni solo entro il valore dell'incremento teorico.

Il Comune può assumere entro lo spazio finanziario di € 245.777,70 (Allegato B e B2)

B4. resti assunzionali quinquennio 2015 – 2019 eventuale quota turn over rimasta inutilizzata

L'art. 5, comma 2 del DM 17 marzo 2020 consente ai comuni, per il periodo 2020-2024, di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del suddetto DM, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. Tale facoltà è tuttavia consentita solo ai comuni virtuosi, il cui rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta inferiore al valore soglia di cui alla Tabella 1 del DM.

Richiamate le seguenti vigenti disposizioni con riferimento alla capacità assunzionale del periodo 2015 – 2019, su cessazioni di personale 2014 - 2018:

- Art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 3, comma 5-*quater* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208
- Art. 1, comma 479 lett.d) della legge 11 dicembre 2016, n. 232
- Art. 3, comma 5-*sexies* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-*bis* del decreto legge n. 4/2019, coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26;

Ricordato che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 3, comma 5-*sexies* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-*bis* del decreto-legge n. 4/2019, per il triennio **2019-2021**, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali **possono** computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, **sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over**: solo ed esclusivamente se l'amministrazione ha espressamente previsto e programmato l'utilizzo delle cessazioni nel corso del 2019 nella programmazione dei fabbisogni di competenza, è possibile ora utilizzare eventuali e relativi resti;
- come previsto dalla legge di conversione 26/2019 del d.l. 4/2019, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a **cinque** anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali della facoltà assunzionali riferite al **quinquennio** precedente;

In sintesi, si riassumono di seguito le percentuali di turn over vigenti a partire dall'anno 2015:

| Anno Facoltà | Riferimento normativo per il calcolo della capacità assunzionale | Tipologia enti | % di calcolo | Cessazioni |
|-------------------------------|--|--|--------------|----------------------|
| 2015 | | | | |
| Percentuale standard | Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 | Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti | 60,00% | cessazioni a.p. 2014 |
| Percentuale di maggior favore | Art. 3, comma 5-quater del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 | Per gli enti con incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente pari o inferiore al 25 per cento | 100,00% | cessazioni a.p. 2014 |
| 2016 | | | | |
| Percentuale standard | Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 | Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti | 25,00% | cessazioni a.p. 2015 |
| Percentuale di maggior favore | Art. 3, comma 5-quater del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 | Per gli enti con incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente pari o inferiore al 25 per cento | 100,00% | cessazioni a.p. 2015 |
| Percentuale di maggior favore | Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 16, comma 1 bis del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 | SOLO per gli enti con popolazione tra 1.000 e 10.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal d.m. 24 LUGLIO 2014 | 75,00% | cessazioni a.p. 2015 |
| 2017 | | | | |
| Percentuale standard | Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 | Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti | 25,00% | cessazioni a.p. 2016 |
| Percentuale di maggior favore | Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 1 bis del d.l. 50/2017 | SOLO per gli enti con popolazione superiore a 1.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal d.m. 24 luglio 2014 | 75,00% | cessazioni a.p. 2016 |
| Percentuale di maggior favore | Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 2 del d.l. 50/2017 | SOLO per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 3.000 abitanti che hanno rilevato nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio | 100,00% | cessazioni a.p. 2016 |
| 2018 | | | | |
| Percentuale standard | Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 | Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti | 25,00% | cessazioni a.p. 2017 |

| | | | | |
|-------------------------------|--|---|---------|-----------------------------------|
| Percentuale di maggior favore | Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 1 bis del d.l. 50/2017 | SOLO per gli enti con popolazione superiore a 1.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal d.m. 10 aprile 2017 | 75,00% | cessazioni a.p. 2017 |
| Percentuale di maggior favore | Art. 1, comma 479 lett.d) della legge 11 dicembre 2016, n. 232 | SOLO per i comuni: - con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal D.M. 10 aprile 2017 - E con spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali del medesimo esercizio nel quale è rispettato il medesimo saldo (2017) | 90,00% | cessazioni a.p. 2017 |
| Percentuale di maggior favore | Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22 del decreto-legge 50/2017 e dall'art. 1, comma 863 della legge 27 dicembre 2017, n. 205 | SOLO per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 5.000 abitanti che hanno rilevato nell'anno 2017 una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi del triennio 2015/2017 | 100,00% | cessazioni a.p. 2017 |
| 2019 | | | | |
| Percentuale standard | Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 Art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90* | Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti | 100,00% | cessazioni a.p. 2018 e a.c. 2019* |

Vista la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/02/2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, secondo cui non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso;

Vista la deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG della sezione Autonomie della Corte dei Conti, sul conteggio ed utilizzo dei resti provenienti dal triennio precedente: come pronunciato dai magistrati contabili il riferimento "al triennio precedente" inserito nell'art. 4, comma 3, del d.l. 78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni. Inoltre, con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3 del d.l. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità;

Atteso che, nel 2022, risultano ancora inutilizzati i seguenti resti delle facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 (2015/2019 su cessazioni 2014/2019):

| | |
|---|---------------------|
| QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA | € 111.734,58 |
|---|---------------------|

Verificato che l'incremento effettivo alle assunzioni disponibile per questo ente è inferiore all'incremento calmierato entro i valori della tabella 2, nonché contenuto nell'incremento massimo teorico disponibile, è possibile nell'anno 2022 utilizzare la quota di resti assunzionali ancora inutilizzata del quinquennio 2015 - 2019 per l'importo di € **111.734,58** cioè entro i limiti dell'incremento massimo teorico;

Procedure di Mobilità esterna e per interscambio

Normativa di riferimento - art. 30 del D. Lgs 165/01 e s.m.i. (Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse) Risulta possibile dar seguito alla modalità di provvista delle risorse umane sopra indicata per tutti i profili professionali necessari. Rispetto alla indizione delle procedure di reclutamento concorsuale oppure preliminarmente allo scorrimento delle graduatorie di idonei dei concorsi, tale procedura ha, in via transitoria, carattere facoltativo, come statuito dalla legge n. 56/2019 (cd. Legge concretezza).

Al fine di razionalizzare ed ottimizzare l'impiego delle risorse umane, sono attivabili anche eventuali procedure di mobilità esterna volontaria ai sensi dell'art. 30 D.Lgs. 165/01, di tipo compensativo, richieste dal personale, con soluzioni di interscambio e previo accordo tra Amministrazioni pubbliche a parità di inquadramento giuridico dei dipendenti coinvolti. Le suddette procedure di mobilità per interscambio o compensazione dovranno essere precedute da un interpello interno finalizzato a verificare l'eventuale contestuale interesse alla mobilità di altri dipendenti da sottoporre a valutazione (così, la nota tecnica esplicativa, in data 27/3/2015, della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica UORCC.PA in materia di disposizioni di cui all'art. 1 commi 418-430 della legge di stabilità 2015

C) Lavoro flessibile

Atteso poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone "4-bis. *All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente"*;

Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.";

Richiamato quindi il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Vista la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui "Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni";

Richiamato il nuovo comma 2, dell'articolo 36, del d.lgs.165/2001, come modificato dall'art. 9 del d.lgs.75/2017, nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi *esclusivamente* per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

Dato atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

Rilevata nel dettaglio le necessità del tempo determinato dalla tabella riassuntiva **02 tempo determinato** allegata alla presente quale parte integrante;

D) Progressioni verticali

Dato atto che, sulla base della programmazione di cui sopra, in questo ente:

non si verificano le condizioni per l'applicazione dell'art. 22, comma 15, del d.lgs.75/2017, relative alla indizione di procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.

F) Altre procedure

Con il presente aggiornamento del PTFP 2022-2024 è intenzione di questa amministrazione finalizzare l'assunzione a tempo indeterminato di un assistente sociale in funzione del raggiungimento di un livello essenziale delle prestazioni di assistenza sociale definito da un operatore ogni 5.000 abitanti in ciascun Ambito territoriale sociale (ATS) del territorio nazionale per quanto previsto dalla Legge 30 dicembre 2020 n.178 (Legge di Bilancio 2021) all'art.1 c.797 e seguenti "Disposizioni per il potenziamento del sistema dei servizi sociali comunali"

La norma prevede l'attribuzione a ciascun Ambito territoriale di un contributo a consuntivo, che ai sensi del comma 798 è stato definito con un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Il contributo attribuito all'ambito territoriale è da questo suddiviso assegnandolo ai comuni che ne fanno parte ed eventualmente all'ambito stesso.

Nelle more dell'invio da parte del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali di istruzioni dettagliate, relativamente ai contributi previsti dalla Legge di Bilancio 2021 per il potenziamento dei servizi sociali dei Comuni, il Dipartimento welfare, a seguito di un confronto con la DG per l'inclusione e le politiche sociali del Ministero, ha predisposto una nota relativa ai contributi previsti dall'art. 1 comma 797 e seguenti della Legge n.178/2020, destinati ai Comuni/Ambiti Territoriali, a valere sul Fondo Povertà, per il potenziamento del sistema dei servizi sociali comunali e dei servizi individuati dall'art. 7 comma 1 del decreto 147/2017, e il raggiungimento del Lep di 1 assistente sociale ogni 5.000 abitanti.

In base alle indicazioni che saranno fornite circa l'iter di prenotazione ed assegnazione delle risorse si procederà successivamente ad apportare apposita variazione di bilancio con cui verranno determinate:

- Le "risorse prenotate": somme necessarie all'attribuzione dei contributi previsti per l'anno corrente;
- Le "somme liquidabili": somme destinate alla liquidazione dei contributi relativi all'anno precedente.

Sarà quindi possibile per gli Ambiti/Comuni, mettere in bilancio le somme ad esso attribuite in base ai criteri stabiliti dal decreto di cui all'art. 1 comma 800 della Legge di Bilancio 2021, con riferimento al personale in servizio dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno, ed assumere tale figura professionale da utilizzo di graduatorie.

Considerato che, per quanto attiene alle modalità di provvista delle risorse umane si possono prevedere, in conformità con la normativa in materia di reclutamento del personale (art. 35 D.Lgs. 165/01, art. 91 TUEL 267/00) e con le disposizioni regolamentari dell'Ente della disciplina in materia di reclutamento del personale presso il Comune di Collesalvetti, approvata con delibera GC n. 112 in data 6/8/2020:

- indizione di procedure concorsuali pubbliche, volte all'accertamento della professionalità e/o attitudine richiesta, in aderenza ai principi di pubblicità delle selezioni, trasparenza dei meccanismi, imparzialità, economicità e celerità, rispetto delle pari opportunità e degli altri precetti delineati al comma 3 del citato art. 35 D.lgs. 165/01, prevedendo, caso per caso, l'applicazione della riserva al personale interno, in possesso dei requisiti specifici, ai sensi di quanto previsto dalla vigente normativa;
- utilizzo di graduatorie concorsuali pubbliche gestite dall'ente (o rese disponibili da altre Amministrazioni) nell'arco di validità delle stesse, per la copertura di posti vacanti della professionalità a concorso;

- ricorso alla procedura di avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento per le qualifiche e profili per i quali è richiesto il solo possesso della scuola dell'obbligo;
- assunzioni obbligatorie mediante chiamata numerica nel rispetto della legge n. 68/99;
- ricorso alle procedure di mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs165/01 e s.m.i.;
- ricorso alle forme contrattuali flessibili, secondo la normativa di riferimento

Preso, quindi, atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2022 e del bilancio pluriennale;

Dato atto che, in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del d.lgs.165/2001 sono state acquisite le relazioni dei singoli Responsabili attraverso le quali si giunge alle seguenti conclusioni:

Si da atto inoltre che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della legge 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2020;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-*quater* della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, come si evince dagli allegati al bilancio di previsione 2022;
- l'ente ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 181 del 21/12/2021 il piano di azioni positive per il triennio 2021/2023;
- l'ente effettua la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con la presente deliberazione;
- questo ente ha adottato il Piano della Performance/Peg/Piano degli Obiettivi con delibera di Giunta Municipale n. 87 in data 29/6/2021;
- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett.c), del d.l 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-*bis*, del d.l. 29/11/2008, n. 185;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
 - l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui *“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, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”*;
- l'art. 3, comma 10-*bis*, primo periodo, del d.l. 90/2014, per cui *“Il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente”*;
- **con proprio verbale il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente**

(Allegato F);