

3.3. SOTTOSEZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

NORME DI RIFERIMENTO PER LA PROGAMMAZIONE E L'ADOZIONE DEI PIANI FABBISOGNI DI PERSONALE

IL D.LGS 267/2000.

L'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

L'art. 91 del d.lgs. 267/2000 dispone, altresì, che gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio.

Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale, gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.

Il D.LGS 165/2001.

L'art. 2 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici; l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali; l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale.

Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

Attività propedeutica prima di ogni predisposizione di fabbisogni, è l'applicazione dell'art. 33 del d.lgs. 165/2001 il quale dispone che: "1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare."

In materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione ne indichi la sua consistenza e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

L'art. 6-ter del d.lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 4 del d.lgs. 75/2017, come modificato dall'art. 1, comma 2 del d.l. 30 aprile 2022, prevede, al fine di cui sopra, l'adozione di Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale.

Invece, l'art. 22, comma 1, del d.lgs. 75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs. 165/2001, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse.

Con il Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018.

Il D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, ha disposto, all'art. 1, comma 2 che "In fase di prima applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal presente articolo, le linee di indirizzo sono emanate entro il 30 giugno 2022, previo accordo in sede di Conferenza unificata ai sensi dell'articolo 9, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281";

Con Decreto in data 22 luglio 2022, il Ministro per la pubblica amministrazione e il Ministro dell'economia e delle finanze, hanno definito le "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022, con efficacia dalla medesima data di pubblicazione.

Il legislatore, con l'art. 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021, ha introdotto e identificato quale strumento unico di programmazione strategica dei Comuni il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, cosiddetto "PIAO". Di fatto, il PIAO deve comprendere al suo interno tutti i contenuti di cui ai seguenti articoli:

- art. 6 del d.lgs. 165/2001, che esplicava i propri effetti nel Piano triennale dei fabbisogni di personale;
- articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 24, Piano di razionalizzazione delle dotazioni strumentali e informatiche;
- art. 10 del d.lgs. 150/2009, Piano della performance;
- articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190, Piano di prevenzione della corruzione;
- art. 14, comma 1, della legge 124/2015, Piano organizzativo del lavoro agile;
- art. 48, comma 1, del d.lgs. 198/2006, Piano delle azioni positive.

Aspetto Sanzionatorio

Come previsto dall'art. 7 del d.l. 80/2021, in caso di mancata adozione del PIAO trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, cioè il divieto di assunzione di personale e il divieto di conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati, ferme restando inoltre quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, cioè una sanzione amministrativa non inferiore nel minimo a euro 1.000 e non superiore nel massimo a euro 10.000, nel caso in cui il soggetto obbligato ometta l'adozione dei piani triennali di prevenzione della corruzione, dei programmi triennali di trasparenza o dei codici di comportamento.

Con riferimento a quanto sopra, è necessario individuare sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, al fine di una corretta gestione del personale, e procedere alla verifica della situazione dell'ente rispetto a tutti i vincoli, limiti, adempimenti e disposti di legge, relativi a:

Calcoli degli spazi finanziari da destinare alle assunzioni a tempo indeterminato;

Contenimento della spesa di personale;

Dotazione organica;

Eventuali Procedure di stabilizzazione;

Progressioni verticali e di carriera;

Programmazione assunzioni a tempo indeterminato e tempo determinato.

Determinazione Lavoro flessibile;

I calcoli degli spazi finanziari da destinare alle assunzioni a tempo indeterminato.

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...)”;

D.M. 17 MARZO 2020 – Calcolo delle capacità Assunzionali.

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, ha definito 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.

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

Si richiama, fra l'altro, l'art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 che disciplina il regime ordinario delle assunzioni a tempo indeterminato dei Comuni consentendo dal 2019 di procedere ad assunzioni di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa la personale cessato nell'anno precedente.

IL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E LA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI: IL CALCOLO.

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.

DEROGHE.

L'art 57, comma 3-septies del D.L. 104/2020, per cui, a decorrere dall'anno 2021, le spese di personale riferite alle assunzioni finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse, non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente;

Le voci di spesa che attualmente vanno neutralizzate dai calcoli sono inoltre quelle relative a:

assunzioni a tempo determinato a valere sulle risorse del PNRR (art. 1, comma 1, DL. N. 80/2021);

assunzioni a tempo indeterminato degli assistenti sociali finalizzate al raggiungimento dei LEP (art. 1, c. 801, L. Bilancio n. 178/2020; art. 1 commi 734-735 L. Bilancio n. 234/2021);

assunzioni a tempo determinato per il potenziamento dei servizi sociali (art. 1, comma 200, L. Bilancio n. 205/2017);

assunzioni del personale educativo finalizzate al raggiungimento dei LEP (art. 1, comma 172, L. Bilancio 234/2021).

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai 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.

ANNO 2025

Nell'anno 2025, NON è più possibile l'applicazione delle misure indicate in Tabella 2;

i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale (Rif. TAB1 e TAB 3)

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
a	0-999	29,50%	NON più applicabile	33,50%
b	1000-1999	28,60%		32,60%
c	2000-2999	27,60%		31,60%
d	3000-4999	27,20%		31,20%
e	5000-9999	26,90%		30,90%
f	10000-59999	27,00%		31,00%
g	60000-249999	27,60%		31,60%
h	250000-1499999	28,80%		32,80%
i	1500000>	25,30%		29,30%

Sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

FASCIA 1. Comuni virtuosi con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti.

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, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

A decorrere dal 2025, pertanto per i comuni virtuosi, sarà possibile procedere ad assunzioni senza dover rispettare i valori calmierati della tabella 2, esclusivamente in base alla propria sostenibilità finanziaria ovvero rispettando la percentuale della Tabella 1.

La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dall'articolo 4 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

FASCIA 2. Fascia intermedia, Comuni con moderata incidenza della spesa di personale.

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Questi Comuni possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di spesa del rapporto spesa di personale/entrate registrato nell'ultimo consuntivo approvato, con le sole possibilità quindi di abbassare le spese di personale o aumentare le entrate dell'ente.

Questi comuni devono 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. Per questi enti nel 2025 non cambia nulla rispetto al 2024.

FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio, Comuni con elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti.

Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 dovevano adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Questi comuni devono 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.

Questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera f) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 16,96%, sulla base dell'ultimo rendiconto approvato (2023) si colloca nella sopra indicata FASCIA 1 COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1 come si vedrà successivamente.

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. 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.

A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla

Tabella 3 applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

L'ente deve continuare a rispettare rigorosamente il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 o 562 della legge 296/2006.

Il contenimento della spesa di personale è rapportato alla spesa di personale in valore assoluto con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della legge 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014.

Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296

Monitoraggio dell'aggregato della spesa di personale di personale in valore assoluto ai sensi dell'art. 1 c. 557 della l. 296/2006
--

Le componenti INCLUSE secondo la Corte dei conti, Sezione Autonomie - Delibera n. 13/2015/SEZAUT/INPR

Le componenti escluse nella determinazione dell'aggregato storico della spesa in valore assoluto, da sottrarre all'ammontare complessivo lordo delle spese
--

La Dotazione organica.

L'art.22, comma 1, del d.lgs. 75/2017 ha disposto che: "1. Le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotte dall'articolo 4, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo.";

Con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione si sono definite le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018.

Il valore finanziario della dotazione organica.

In ossequio all'art. 6 del d.lgs. 165/2001 e alle linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e,

conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;

- dovrà indicare, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs. 165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

Dato atto che, per la redazione dello schema riassuntivo di dimostrazione del rispetto del limite potenziale massimo di spesa della dotazione organica, nell'ottica di contemperare le disposizioni vigenti in materia di limiti per la gestione delle risorse umane degli enti locali e quanto suggerito dalle Linee di indirizzo, è stata redatta una tabella di riconciliazione che si basa sui seguenti criteri:

1. il prospetto di "dotazione organica" contiene le spese dei dipendenti in servizio, più quelle previste per le assunzioni. Tale spesa non è quella effettiva, ma quella teorica su base annua, ovvero a regime. I valori, peraltro, sono quelli dello stipendio tabellare e non tanto quelli di effettiva competenza. Si precisa che le progressioni orizzontali non vanno calcolate in sede di programmazione, in quanto già comprese nell'importo complessivo del fondo risorse decentrate;

2. trattandosi di un documento "programmatorio", nella previsione del costo della dotazione organica, è necessaria la massima prudenza, conteggiando quindi, il valore più alto possibile per garantire sempre il rispetto dei limiti di spesa;

Come espressamente esplicitato dalle Linee Guida, il valore finanziario della dotazione organica, risulta così determinato:

- sulla base della spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato. In tale voce di spesa va indicata distintamente anche quella sostenuta per il personale in comando, o altro istituto analogo, in quanto trattasi di personale in servizio, sia pure non di ruolo, per il quale l'amministrazione sostiene l'onere del trattamento economico nei termini previsti dalla normativa vigente anche del personale in part-time

Nel caso in cui derivi da trasformazione del rapporto va indicata sia la spesa effettivamente sostenuta.

- sulla base dei possibili costi futuri da sostenere per il personale assegnato in mobilità temporanea presso altre amministrazioni (in uscita) per valutare gli effetti in caso di rientro;

- con riferimento alle diverse tipologie di lavoro flessibile, nel rispetto della disciplina ordinamentale prevista dagli articoli 7 e 36 del d.lgs. 165/2001, nonché le limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e dall'art. 14, del d.l. 66/2014. I rapporti di lavoro flessibile vanno rappresentati in quanto incidono sulla spesa di personale;

- con riferimento ai risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, relativi all'anno precedente, nel rispetto dell'articolo 14, comma 7, del d.l. 95/2012 (o delle altre norme sul turn-over come quelle per gli enti locali);

- in ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenuto conto, ove previsti, degli ulteriori limiti connessi a tale facoltà con particolare riferimento ad eventuali tetti di spesa del personale;
- spese necessarie per l'assunzione delle categorie protette, pur considerando che, nei limiti della quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni; (cioè tali spese vanno comunque previste nel Piano anche se non hanno effetti sui limiti per quanto riguarda le assunzioni per il rispetto della quota d'obbligo);
- connesse ad eventuali procedure di mobilità, nel rispetto del d.p.c.m. 20 dicembre 2014, anche con riferimento all'utilizzo della mobilità temporanea (acquisizione di personale in comando, fuori ruolo o analoghi istituti).

Quantificato il costo effettivo a regime della dotazione organica sulla base degli elementi sopra riportati, è necessario procedere al "raccordo" o "conciliazione" con la norma sul contenimento della spesa di personale.

La verifica delle eccedenze di personale.

L'art. 33 del d.lgs.165/2001, come modificato dall'art.16, comma 1, della Legge 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha disposto che: "1.Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare. (da 4 a 8 omissis)";

Tale ricognizione costituisce atto obbligatorio in assenza del quale non è possibile effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro di qualunque tipologia di contratto a pena di nullità degli atti posti in essere;

Preso atto della ricognizione effettuata dai Dirigenti/Responsabili di servizio, da cui non emergono situazioni di eccedenza di personale.

Si rammenta che dal 1° aprile 2023 è entrato in vigore il nuovo sistema di classificazione del personale, articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali e sono denominate, rispettivamente:

Area degli Operatori

Area degli Operatori esperti

Area degli Istruttori

Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione;

Preso atto della vigente dotazione organica del personale in servizio per categorie e profili professionali dell'Ente con una dotazione organica teorica al 31/12/2025 si definisce:

AREA PROFESSIONALE (CCNL del 16/11/2022 - 2019/2021)	Personale in servizio al 31/12/2024	Previsione Programmazione Fabbisogno annuale	Dotazione organica teorica al 31/12/2025
Dirigenziale	6	0	6
Funzionari ed Elevata Qualificazione	65	21	86
Area degli Istruttori	124	21	145
Area degli Operatori Esperti	31	14	45
Area degli Operatori	16	0	16
	Totale		
	242	56	298

*Nella dotazione organica sopra sviluppata sono inseriti unità di personale al 31/12/2025 che possono maturare dalla programmazione 2025-2027 piano assunzionale 2025 da:

- eventuali assunzioni obbligatorie per legge
- mobilità
- utilizzo graduatorie interne/esterne
- procedure concorsuali;

- stabilizzazioni;
- procedure comparative o c.d. "verticali";
- incrementi di percentuali di attività lavorativa;
- eventuali Procedure di stabilizzazione.

Ai sensi dell'art. 3 comma 5 del d.l. 44/2023, fino al 2026 sulla base degli atti in possesso del Servizio Personale e su indicazione del Dirigente di Settore, agli atti, si verifica la presenza di personale in possesso dei requisiti previsti all'articolo 3 comma 5 del d.l. 44/2023 che si richiama:

“Le regioni, le province, i comuni e le città metropolitane, fino al 31 dicembre 2026, possono procedere, nei limiti dei posti disponibili della vigente dotazione organica, previo colloquio selettivo e all'esito della valutazione positiva dell'attività lavorativa svolta, alla stabilizzazione, nella qualifica ricoperta, del personale non dirigenziale, che, entro il predetto termine, abbia maturato almeno trentasei mesi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che procede all'assunzione, che sia stato assunto a tempo determinato a seguito di procedure concorsuali conformi ai principi di cui all'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e che sia in possesso dei requisiti di cui all'articolo 20, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. Le assunzioni di personale di cui al presente comma sono effettuate a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente all'atto della stabilizzazione”;

Inoltre,

In rispetto della legge 104 del 04/07/2024, laddove l'art. 1 del citato provvedimento normativo, attraverso una modifica dell'articolo 1, comma 801, della L. 178/2020, estende alle forme associative dei comuni la possibilità, attualmente prevista per i singoli comuni, di effettuare assunzioni a tempo indeterminato di assistenti sociali in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Le assunzioni in oggetto, così come già previsto per quelle effettuate dai singoli comuni, avverranno necessariamente nell'ambito delle risorse di cui al comma 799 e al comma 792 della stessa Legge di Bilancio 2021, fermo restando, inoltre, il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio.

Progressioni verticali

L'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001 che prevede che “...Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali, ovvero

di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti”;

- l'art. 15 Progressioni tra le aree, del CCNL personale comparto Funzioni locali sottoscritto il 16.11.2022, che cita testualmente:

“1. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, gli Enti disciplinano le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata:

- sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità; - sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni; - sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno; - sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

2. In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 (Periodo di prova), comma 2 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

3. Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.”

L'Ente è dotato di un regolamento sulle progressioni verticali approvato al fine di disciplinare i criteri per l'applicazione delle norme sopra richiamate.

È fatto salvo il rispetto del principio del minimo del 50% delle assunzioni destinate all'esterno.

Inoltre, l'art. 13 commi 6, 7 e 8 del CCNL 16/11/2022 che prevede un sistema di progressioni verticali straordinarie anche per soggetti senza il titolo di studio alle condizioni esplicitamente richiamata dalla norma e visto il Regolamento adottato dall'ente, è intenzione di questa amministrazione valorizzare il personale interno e specificatamente per quelle indicate nell'analitico che segue.

Lavoro flessibile

Richiamato l'art. 36, comma 2 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;

Richiamato l'art. 60 del CCNL Funzioni locali del 16/11/2022;

L'Ente oggi annovera tra i contratti di tipo flessibile ammessi, solamente i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, atteso che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, tipologie), 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";

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.";

Il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato 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;

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";

Preso atto pertanto che le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006.

Previsione assunzioni lavoro flessibile

Rilevata le seguenti esigenze dei Responsabili di Servizio,

- prot. 4322 del 17/01/2025 Corpo di Polizia locale relative alla assunzione di:
- n. 8 profilo di "Agenti di Polizia locale" cat. C, per esigenza stagionali "prevalentemente" con le manifestazioni estive che si svolgeranno sul territorio.

Ricordato del rispetto della spesa per il lavoro flessibile sostenuta nell'anno 2009, compresi oneri a carico ente che si espliciterà successivamente;

Applicata la Circolare Ministeriale n. 2/2018, attualmente il limite di spesa del lavoro flessibile, l'Ente nel 2024 ha proceduto a 1 (una) stabilizzazione.

Pertanto, l'amministrazione intende autorizzare per il triennio 2025-2027 annualità 2025 le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, nonché delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile, con particolare riferimento al rispetto del tetto insuperabile delle spese di personale, considerato che sulla base dell'attuale normativa la dotazione di personale dell'Ente si compone dei dipendenti in servizio oltre alle figure professionali necessarie per il raggiungimento degli obiettivi programmati e verificato che la dotazione organica per categorie e profili professionali, redatta in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027, con le facoltà assunzionali consentite e con gli strumenti di programmazione finanziaria pluriennale.

Si considera infine che la programmazione è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2025-2027 e del bilancio pluriennale e avviene nel rispetto dei vincoli e delle facoltà assunzionali vigenti.

Legge di Bilancio 2025 (Legge 30/12/2024, n. 207) - Il D.L. 34/2019 e il DPCM del 17/03/2020 – Capacità assunzionali – Percorso legislativo –

Il d.l. 90/2014 (art. 3, comma 5, del d.l. n. 90/2014) disciplina attualmente il regime ordinario delle assunzioni a tempo indeterminato dei comuni consentendo, considerato il disposto del citato articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, a decorrere dall'anno 2019, di procedere ad assunzioni di personale

a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente.

Rispetto a tale regime ordinario di assunzioni a tempo indeterminato (D.L. 90/2014) è intervenuto l'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 che ha dettato e che continua a dettare anche per l'anno 2025 le condizioni per le assunzioni di personale a tempo indeterminato secondo la capacità finanziaria dei comuni, stabilendo 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 ministeriale del 17/03/2020 disciplinato con la Circolare del 13 Maggio 2020 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. 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 di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turnover inferiore al 100 per cento.

A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turnover pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Inoltre, Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018".

A seguito di intesa in Conferenza Stato-Città dell'11/12/2019 è stata emendata la legge di bilancio 2020 che ha apportato le seguenti modifiche all'art.33, comma 2, del d.l. 34/2019 introducendo un ulteriore valore soglia superiore a quello prossimo al valore medio cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la suddetta soglia. In questo caso i comuni che dovessero registrare un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare la spesa di

personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, mentre per i comuni che dovessero registrare un valore eccedente anche alla seconda soglia massima, e solo per questi, è previsto un obbligo a partire dal 2025 di applicare un turnover non superiore al 30%.

La legge di conversione del decreto-legge 30 dicembre 2019, n. 162, recante disposizioni urgenti in materia di proroga di termini legislativi, di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, nonché di innovazione tecnologica (cosiddetto "Milleproroghe"), ha inserito ulteriori rettifiche e precisamente: • è stata modificata la frase secondo cui "I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato" nel modo seguente: "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". Si tratta dei comuni che risultano non virtuosi per avere un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti nette superiore alla prima tabella (enti virtuosi) ma inferiore alla seconda tabella (enti non virtuosi con obbligo di rientro).

Partendo dalle indicazioni del D.P.C.M. 17 marzo 2020, i dati da considerare per la verifica dei valori soglia in esso contenuti riguardano la definizione di spesa del personale: deve essere considerata quella per impegni di competenza riguardanti 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'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. Mentre per entrate correnti si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Nell'anno 2025 non trova più applicazione L'art. 5 del D.M del 17/03/2020 "Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio";

laddove indicava al comma 1 che:

"In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1";

Al comma 2:

Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 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;

Inoltre, La legge di Bilancio 2025:

non ha previsto tagli alle capacità assunzionali che trovano conferma nell'applicazione di cui all'art. 33 del D.L. 34/2019, con la metodologia indicata dal D.M. del 17/03/2020 e Circolare del 13 Maggio del 2020, eccezione fatta per la decadenza con i periodi (31/12/2024), la possibilità di incremento della spesa del personale, (registrata nel 2018) e l'utilizzo di spazi assunzionali 2015-2019. come indicato precedentemente;

viene meno la possibilità di facoltà nell'adottare il percorso procedurale di "Mobilità volontaria" ai sensi dell'art. 30, comma 2-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 non obbligatoria ai sensi dell'art. 3, comma 8, della legge 56/2019 al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024 con il suo computo nelle capacità assunzionali dell'Ente (art.1 commi 126/127 della legge 30/12/2024 n. 207);

L'ENTE.

Il processo di riorganizzazione dell'Ente legato anche alla sua Macrostruttura, risponde al principio di costante e dinamico adeguamento degli assetti organizzativi e direzionali alle concrete esigenze di attuazione del programma di governo locale, così come previsto dall'art. 2, comma 1, del D.lgs 165/2001, volto al miglioramento su esigenze operative e funzionali che a tutti gli effetti rientrano tra gli obiettivi strategici e operativi del DUP correlato al PEG e programmazioni strutturate integrate nel PIAO al fine di perseguire una gestione ottimale sotto il profilo dell'efficacia, efficienza ed economicità.

L'art. 8, comma 1, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione" ha disposto la "coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle Pubbliche Amministrazioni.

La Commissione Arconet ha delineato i principi su cui basare la sostenibilità finanziaria per la programmazione del personale con riferimento alle risorse umane disponibili e alla loro evoluzione nel tempo per quantificare le risorse finanziarie necessarie alla realizzazione dei programmi dell'Ente.

Nel DUP sono individuati servizi da potenziare con le nuove assunzioni e le spese di personale ripartite tra missioni e programmi, in linea con gli obiettivi.

Il decreto ministeriale del 25 Luglio 2023 di aggiornamento dei principi contabili allegati al decreto legislativo n. 118/2011, pubblicato nella Gazzetta ufficiale del 4 agosto 2023, introduce una sezione dedicata al processo di approvazione del bilancio degli enti locali (paragrafi 9.3.1- 9.3.6 inseriti nel principio contabile

applicato, concernente la programmazione - allegato 4/1, dall'art.1, lett. k), del decreto;

l'art. 1 dello stesso decreto ministeriale summenzionato, che richiama il principio contabile applicato alla programmazione, ha introdotto l'essenzialità della stessa e delle risorse finanziarie da destinare anche alla programmazione del fabbisogno del personale a livello triennale entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'Ente in base alla normativa vigente, centralizzando al paragrafo 8.2 dei vari punti le risorse finanziarie come punto focale da determinare per tutti i tre anni previsti dal DUP;

Inoltre ai fini di compensare le spese sostenute per la programmazione e attivazione di tutte le procedure concorsuali, l'Ente prevede un contributo per ogni candidato idoneo presente nelle proprie graduatorie di € 500,00 qualora utilizzate, su richiesta e previa convezione/accordo ai sensi della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

Le capacità assunzionali.

Sono basate su approvazione del rendiconto di gestione giusta deliberazione di C.C. del 29/04/2024 n. 12, in ossequio alle norme ed ai vincoli in materia di assunzioni, si rende necessaria la verifica delle capacità assunzionali dell'Ente sulla base del D.P.C.M., eccezione fatta per l'art. 5 "cessato" al 31/12/2024 con riferimento al piano triennale dei fabbisogni di personale 2025/2027;

In esecuzione delle surrichiamate delibere si procederà alle assunzioni a valere sul relativo piano triennale di fabbisogni 2025-2027, piano occupazionale 2025, come meglio di seguito specificato e integrato nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione", con valori di spesa aggiornati all'ultimo rendiconto e programmazione del personale da assumere.

La dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1 comma 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e ss.mm.ii. è contenuta nei limiti della media della spesa del personale riferita al triennio 2011-2013, che è pari ad € 9.914.747,50.

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025-2027. ANNUALITA' 2025.

L'art. 39, comma 1, della Legge n. 449/1997 e s.m.i. ha stabilito che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle Amministrazioni Pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge del 12/03/1999 n. 68;

A norma dell'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, richiamato in premessa, l'organo di vertice dell'amministrazione programma i fabbisogni triennali di personale,

comprensivo eventualmente delle unità di cui alla Legge n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale.

A norma dell'art. 1 comma 102 della Legge n. 311/2004, di cui all'art. 1 comma 2 e all'art. 70 comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adegua le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica.

Ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i..

Secondo l'art. 3, comma 10/bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, il fabbisogno triennale del personale, deve essere certificato dai Revisori dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'Ente;

Ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge n. 296 del 27/12/2006 (legge Finanziaria 2007), gli Enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, rispetto alla media del triennio 2011-2013 (557 quater) garantendo dal 2014 il contenimento della dinamica retributiva ed occupazionale rispetto al triennio precedente, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia, prevedendo al comma 557/bis l'enucleazione dei fattori costituenti la spesa di personale ed al successivo comma 557/ter la sanzione del divieto di assunzioni a qualsiasi titolo in ipotesi di mancato rispetto del vincolo di riduzione della spesa di personale;

L'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa.

L'art. 22, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017 il quale prevede che, le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D.Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse.

Le linee di indirizzo, emanate dal Ministero per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione, per la predisposizione dei Piani triennali dei fabbisogni di personale (PTFP) sulla base degli articoli 6 e 6 ter del D.Lgs. n. 165/2001 come novellati dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, definisce le metodologie operative di orientamento, nel rispetto dell'autonomia organizzativa garantita agli Enti Locali dal TUEL, per l'adeguamento degli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione, verso la definizione di una dotazione di spesa potenziale massima, che negli Enti Locali si traduce nel limite di spesa del personale.

Secondo dette linee guida e in coerenza con il nuovo modello di performance, il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto il duplice profilo quantitativo, riferito alla consistenza numerica delle unità necessarie all'assolvimento degli obiettivi dell'amministrazione e riferito anche all'analisi delle previste cessazioni del personale, sia sotto il profilo qualitativo, riferito alle tipologie di professioni e competenze meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa.

Nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale, l'Ente ha proceduto a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati;

Il programma del fabbisogno, come indicato dal Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, si è articolato nei seguenti capitoli:

- 1) consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente, suddiviso per inquadramento professionale;
- 2) capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa (cioè la parte inserita nel DUP);
- 3) programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte sul reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- 4) strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- 5) strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- 6) situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

L'Ente aggiorna la Sezione del PIAO riferita al fabbisogno triennale del personale ai fini dell'aggiornamento delle capacità assunzionali in coerenza con il DUP e del Bilancio di previsione pluriennale di riferimento, ad invarianza di spesa e nei limiti stabiliti dalla finanza pubblica e della normativa vigente.

Con il D.M. del 17 marzo 2020, confermato nel 2025 in attuazione dell'art. 33 – comma 2 – del D.L. n. 34/2019, entrato in vigore il 20 aprile 2020, sono stati individuati i valori soglia di massima spesa del personale, differenziati per fascia demografica dei Comuni del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti.

Non sarà più applicato l'art. 5, del D.M. 17/03/2020 dove erano stabilite le percentuali massime annuali di incremento della spesa del personale per gli anni dal 2020 al 2024.

La Circolare 13 maggio 2020 del Ministro della Funzione Pubblica (pubblicato sulla G.U. n. 226 dell'11/09/2020), tutt'ora applicabile fornisce ulteriori informazioni in merito all'applicazione del D.M. 17 marzo 2020 eccezione fatta per l'articolo summenzionato non più applicabile.

Con il prossimo rendiconto 2024 si ravviserà la necessità di verificare il rispetto dei limiti assunzionali della disciplina di cui all'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019, secondo i valori percentuali indicati nel D.P.C.M. del 17/03/2020, al fine di consolidare la programmazione del Fabbisogno triennale 2025-2027 secondo i parametri definiti sulla base del rendiconto stesso.

In conclusione

Con la valorizzazione degli spazi massimi di spesa compatibili definiti con il rapporto spesa di personale ed entrate correnti al netto del FCDE calcolati come da DM. 17/03/2020 relativi al personale a tempo indeterminato dei Comuni, aggiornata all'ultimo rendiconto di gestione approvato con deliberazione di Giunta comunale surrichiamata, in merito a tre distinti ambiti:

individuazione delle fasce demografiche e dei relativi valori soglia;

specificazione degli 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;

determinazione delle percentuali massime di incremento annuale,

che per il Comune di Molfetta di seguito si riporta SU BASE Rendiconto 2023:

Individuazione dei valori soglia

COMUNE DI	MOLFETTA
POPOLAZIONE AL 31/12/2023	57.920
FASCIA	F
VALORE SOGLIA PIU' BASSO art. 4, co, 1- Tab. 1	27%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO art. 6, co, 1, Tab. 3	31%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-14999999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti – (art.2 DPCM 17/03/2020)

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2023		10.344.636,49	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	65.582.014,65	64.037.915,63	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	62.486.092,22		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	64.045.640,02		
FCDE – stanziato in bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata		3.035.732,09	
Incidenza Spesa del Personale /Entrate Correnti		16,96%	

(Raffronto Ente in misura di percentuale con valori soglia Tabelle 1 e 3)

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M. 17/03/2020
SPESA DI PERSONALE ANNO 2023	10.344.636,49	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	16.470.589,56	
INCREMENTO MASSIMO	7.090.637,44	

Da quanto sopra emerge che il Comune di Molfetta si colloca nella percentuale del 16,96%, con un rapporto di spesa di personale/entrate correnti al di sotto del valore soglia "più basso" per la fascia demografica di appartenenza (27%) e che, pertanto, può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto degli equilibri di bilancio, sino ad una spesa potenziale massima di euro 16.470.589,56 (art. 4 comma 2 DPCM 17/3/2020), assicurando al contempo la "sostenibilità finanziaria dei connessi costi permanenti e strutturali rispetto agli equilibri di finanza pubblica".

Ai sensi dell'art. 7 comma 1 del citato DPCM 17/3/2020 la maggiore spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dai precedenti artt. 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall' art. 1, comma 557 quater e 562 della Legge n. 296/2006.

In base al calcolo della spesa del personale in valore assoluto ai sensi dell'art.1 comma 557 della legge 296/2006 rapportato alla media 2011-2013, calcolato nel rispetto della Delibera della Corte dei Conti del 9 Marzo 2015 (N. 13/SezAut/2015/INPR) al netto delle componenti escluse e/o in deroga (personale categorie protette - PNRR - incentivi di progettazione -finanziamenti comunitari – regionali ecc. e relativi oneri) a consuntivo 2023, risulta essere inferiore.

Sulla base dell'attuale normativa, la dotazione organica dell'Ente si compone dei dipendenti in servizio, diminuiti del personale cessato, da integrare e aggiornare con le assunzioni programmate nell'anno e nel triennio.

Può essere necessario riorganizzare e implementare uffici anche attraverso processi di mobilità interni, per razionalizzare e ottimizzare l'attività di taluni Uffici.

L'Ente programma assunzioni con previsione di inquadramento:

a tempo indeterminato su:

previsione Assunzioni su cessazioni anno precedente ed eventualmente in corso d'anno;

procedure comparative anche in deroga come indicate dal CCNL del 16/11/2022;

progressioni, con le modalità perviste dalla legislazione vigente, ai fini della valorizzazione del personale interno;

processi di stabilizzazione ai sensi dell'art. 20 del D.lgs 75/2017 e/o al D.L. 44/2023 e ss.mm.ii;

adempimenti rivenienti da un obbligo di legge (68/99) ai fini assunzionali per la copertura della percentuale ivi stabilita e/o altre "dettate" da disposizioni di legge ;

potenziamento del personale specialistici (Assistenti sociali) ai fini del mantenimento del LEPS (Livello essenziale di prestazioni sociali);

adesione convenzione con previsione di procedure per tempo indeterminato (Agenzia di Coesione CAPCOE 2021-2027);

previsione di indizione di procedure concorsuali con finanziamenti regionali relativi alla ZES;

processi di stabilizzazione, ai sensi dell'art. 20 del D.lgs 75/2017 e/o al D.L. 44/2023 e ss.mm.ii., qualora percorribili attraverso finanziamenti erogati tramite coperture su QSFP "Quota servizi fondo povertà", regolati in ATS "Ambito sociale di zona Molfetta – Giovinazzo";

processi di stabilizzazione di figure professionali funzionali alle esigenze dell'Ente, valutandone i presupposti compatibili normativi e contrattuali;

trattenimento personale in servizio di cui all'art. 1 comma 165 della legge 30/12/2024 n. 207;

incremento di percentuale di personale a tempo parziale fino al 100% (a tempo pieno) già in servizio presso l'Ente;

a tempo determinato su:

- eventuali assunzioni Agenti di Polizia locale per esigenze stagionali;

- eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale;

- assunzioni a tempo determinato anche in deroga al rispetto e al contenimento della spesa del personale in riferimento dell'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, proiettate a riforme programmate per una pubblica amministrazione che migliori la sua capacità amministrativa anche a livello locale, attraverso il PNRR (Piano Nazionale di ripresa e resilienza)

- eventuali assunzioni, per adempiere ad obblighi di legge riferiti ad una programmazione e governance anche livello digitale che le pubbliche amministrazioni saranno tenute ad osservare attraverso il PIAO (Piano integrativo di attività organizzative);

- figure professionali funzionali alle esigenze dell'Ente, valutandone i presupposti compatibili normativi e contrattuali, provenienti anche da Fondi di extra bilancio;

incarichi ex art. 110 del TUEL 267/2000 “;

Precisazione: La legge di Bilancio ha escluso i contratti di assunzione a tempo determinato per l'attuazione del PNRR dai limiti quantitativi prevista dalla normativa vigente.

Saranno applicati principi dettati dall'art. 35 del D.lgs 165/2001 in materia di reclutamento di personale, demandano il Dirigente del Settore Bilancio Patrimonio partecipate e Servizi Istituzionali ogni atto in esecuzione della presente programmazione.

Azione preliminare

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), stabilisce che le pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo dall'1/1/2012 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 nota del 07/01/2025 prot. 733 del 07/01/2025 si è verificato l'assenza di eccedenze di personale dei Settori comunali, attraverso i Dirigenti di Settore.

Valutazione della consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., giusta attestazione dei dirigenti comunali, agli atti d'ufficio con eventuale valutazione di attivazione di “Mobilità” interna.

PRECONDIZIONI PER LE ASSUNZIONI

la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

abbiano approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, legge n. 449/1997, art. 6 D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000), integrato nel PIAO;

abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 723, lett. e), della legge n. 208/2015;

abbiano trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato, l'attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro

il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento (art. 1, comma 470, della legge 11 dicembre 2016, n. 232);

abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art. 9, comma 1-quinquies del D.L. n.113/2016);

abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, D.Lgs. n. 150/2009), integrato nel PIAO che,

Adozione ai sensi dell'art. 169, comma 3/bis, del D.Lgs. n. 267/2000, è unificato nel Piano Esecutivo di Gestione;

abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, legge 27 dicembre 2006, n. 296);

abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di soprannumerarietà (art. 33, comma 1 D.Lgs. n. 165/2000);

abbiano approvato il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6 D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165), integrato nel PIAO;

rispettino gli obblighi previsti dall'art. 9, comma 3/bis del D.L. 29/11/2008 n. 185, in materia di certificazione del credito;

rispetto del principio sul contenimento della spesa per il lavoro flessibile in relazione a quanto previsto dall'art. 9 – comma 28 – del D.L. n. 78/2010, convertito dalla legge n. 122/2010;

rapporto dipendenti/popolazione per l'anno 2023 inferiore a quanto stabilito nel Decreto Ministeriale del 10/04/2017, previsto dall'art. 263 – comma 2 – del D.Lgs. n. 296/2000.

L'Ente rispetta tutti i parametri e gli obblighi imposti dalla normativa vigente, surrichiamati, a preclusione delle assunzioni di personale.

La dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 12/03/1999, n. 68;

le previsioni di spesa per il personale flessibile per gli anni 2020,2021, 2022, 2023 e 2024 evidenziano il rispetto del limite previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito con legge n. 122 del 30 luglio 2010, come integrato dall'art. 11, comma 4/bis del D. L. n. 90/2014, convertito con legge n. 114/2014, relativo all'obbligo di contenimento della spesa annua per lavoro flessibile nel limite della spesa sostenuta per la medesima tipologia di lavoro flessibile dell'anno 2009, pari ad € 527.459,40 rimodulato a seguito di stabilizzazioni (anno 2024) in € 213.299,21(circolare funzione pubblica 2/2018) o eventualmente in deroga a tale rispetto, così come meglio definito nel piano attuativo del PNRR di cui al D.L. 152/2021 convertito dalla legge 233/2021.

CONSIDERAZIONI FINALI.

Questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo rendiconto.

La sottosezione dei fabbisogni di personale e del piano annuale del PIAO potranno essere integrate e/o modificati in qualunque momento al verificarsi di altre e nuove esigenze intervenute o di modifiche nella disponibilità di risorse e del quadro normativo, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata.

Si necessita prima di espletare una selezione pubblica, l'avvio delle procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34/bis del D.Lgs. n. 165/2001.

Posto che si renderà necessaria un'asseverazione da parte dell'organo di revisione sul rispetto dell'equilibrio pluriennale, che tenga conto anche eventualmente dei dati desunti dall'ultimo rendiconto approvato (anno 2024) come anche indicato dalla Corte dei Conti sentenza n. 7/2022/DELIC dove pone due presupposti indispensabili ai fini assunzionali, la determinazione del valore soglia e la coerenza con la programmazione triennale dei fabbisogni di personale, di natura dinamica, con la sussistenza dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'Organo di revisione, basato dall'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 e sull'equilibrio "prospettico" richiesto dalla stessa norma assunzionale.

Precisato che, in fase di adozione di provvedimenti delle procedure assunzionali, le famiglie professionali per cui attivare la procedura potrebbero subire modifiche, in base alle esigenze strutturali/organizzative, obiettivi definiti nel Piano performance e mutamenti di dotazione organica in corso dovuta a cessazioni/dimissioni o altro, subentranti.

Fatti salvi:

il parere reso dal Collegio dei Revisori dei Conti, asseverato, sul rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio ai fini assunzionali dell'Ente, acquisito in data 29/01/2025 prot. n. 7573, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della legge n. 448/2001, agli atti d'ufficio;

la dovuta informazione alle Organizzazioni sindacali, ai sensi del vigente C.C.N.L. 16/11/2022, inviata in data 27/01/2025;

di seguito si determina la

PREDISPOSIZIONE PROGRAMMAZIONE FABBISOGNI DI PERSONALE 2025-2027

In premessa: (Anno 2024)

L'Ente ha in fase conclusiva procedure concorsuali attivate su Fabbisogni del 2024 per: 2 Categorie C – Amministrativi/Contabili (di cui 1 dedicata agli Uffici cimiteriali) e 1 categoria B + 1 procedura ex art. 110 del D.Lgs 267/2000 e ss.mm.ii.;

ANNO 2025

In premessa: (Anno 2024)

L'Ente ha in fase conclusiva procedure concorsuali attivate su Fabbisogni del 2024 per: 2 Categorie C – Amministrativi/Contabili (di cui 1 dedicata agli Uffici cimiteriali) e 1 categoria B + 1 procedura ex art. 110 del D.lgs 267/2000 e ss.mm.ii.;

ANNO 2025

-----TEMPO INDETERMINATO-----

SPESA PROGRAMMATA PREVISIONE PIANO ASSUNZIONALE A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2025 SU Cessazioni 2024

Spesa € 582.931,86 (in coerenza con il DUP)

Area*	Modalità	NUMERO
<u>Funzionari:</u> 2 Funzionari di vigilanza 2 Assistente sociale * 1 educatore	- Mobilità - Utilizzo graduatorie - Procedura concorsuale	5
<u>Istruttori:</u> 3 Amm.vo/Contabile/informatico 1 tecnico 3 vigilanza	- Mobilità - Utilizzo graduatorie	7
7 Operatori Esperti (amm.vi contabili)	- Mobilità - Utilizzo graduatorie (interne/esterne)	7
TOTALE SPESA PROGRAMMATA		€ 566.176,63

- *Fondo Nazionale delle Autosufficienze (Piano di Zona) Nota Socialità del 14/01/2025 prot. 3161
- L'Ente conferma il Mantenimento LEPS in Base alla normativa vigente.

PREVISIONE ASSUNZIONI SU CESSAZIONI AVVENUTE IN CORSO D'ANNO (dimissioni o mobilità)

Le delibere della Corte dei Conti Lombardia e giurisprudenze consolidate, ribadiscono il concetto di "sostenibilità finanziaria in rispetto della normativa vigente (DM 17/03/2020) anche su cessazioni avvenute in corso d'anno. Infatti la delibera chiarisce che..."*la sostituzione di un cessato rappresenta una assunzione come tutte le altre, e non è sufficiente, per considerarla legittima, che la spesa del dipendente in uscita fosse ricompresa in quella registrata nell'ultimo rendiconto; occorre, invece, tenere conto dell'insieme della spesa di personale dell'anno, per*

fare sì che, nel complesso, il principio della sostenibilità finanziaria imposto dalla norma sia garantito”.

Spesa su previsioni cessazioni anno 2025: € **322.865,62**.

Completamento Fabbisogno 2025

Area	Modalità	NUMERO
<u>Funzionari:</u> 1 assistente sociale	- Mobilità - Utilizzo graduatorie - Procedura concorsuale	1
<u>Istruttori:</u> 3 Agenti di Polizia Locale 3 Amm.vo contabile/informatico 1 tecnico	- Mobilità - Utilizzo graduatorie - Procedura concorsuale	7
<u>Operatori Esperti</u> 2 amministrativi/contabili	- Mobilità - Utilizzo graduatorie	2
SPESA PREVISTA		€ 294.031,53

PROCEDURE DI STABILIZZAZIONE AI SENSI DELL'ART. 3 COMMA 5 DEL D.L. 44/2023

<u>Funzionari:</u> 2 Amm.vi 1 Amm.vo/Contabile 1 Educatore	- Art. 3 comma 5 del D.L. 44/2023 – Art. 20 comma 1 del D.lgs 75/2017	4
<u>Istruttori:</u> 2 Amm.vo/Contabile 3 informatici	- Art. 3 comma 5 del D.L. 44/2023 – Art. 20 comma 1 del D.lgs 75/2017	5
		€ 278.300,31

ASSUNZIONI OBBLIGATORIE – L.68/99**2 Operatori Esperti –****INCREMENTO PERCENTUALE PART- TIME DAL 50% AL 100%**

<u>Istruttori:</u>	€ 14.897,97
1 Amministrativo	

TRATTENIMENTO PERSONALE IN SERVIZIO

Richiamata La direttiva ministeriale del 14/01/2025

<https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/ministro/20-01-2025/trattenimento-servizio-fino-70-anni-zangrillo-firma-le-indicazioni> :

l'Ente programma in ossequio della normativa surrichiamata 2 figure professionali in base alle sue esigenze organizzative contenuta su "attività di tutoraggio e di affiancamento ai neoassunti e a esigenze funzionali non diversamente assolvibili" come di seguito indicato:

<u>Cat. A</u> Operatore	Art. 1 comma 165 L. 30/12/2024 n. 207	1
<u>Cat. B</u> Operatore Esperto	Art. 1 comma 165 L. 30/12/2024 n. 207	1

Erosione fino al 10% delle capacità assunzionali (nei parametri) vedi tabelle calcolo capacità assunzionali

PROCEDURE VERTICALI**Procedura ex art. 52 del D.lgs 165/2001 - CCNL 16/11/2022 -**

Area	Modalità	NUMERO
<u>Funzionari:</u> (Amministrativi/contabili)	15 CCNL 16/11/2022	1
<u>Istruttori:</u> (Amministrativi/Contabili)	15 CCNL 16/11/2022	1
TOTALE SPESA PROGRAMMATA		€ 5.765,25

Procedura comparativa ex art 13 comma 6-8 CCNL 16/11/2022 0,55% montesalari 2018 (in deroga) al D.M. 17/03/2020 incluse nel calcolo di cui all'art. 1 comma 557 quater legge 27/12/2006 n. 296 Spesa DUP € 32.396,00

Area	Modalità	NUMERO
Funzionari - : c>d 7 Educatori 2 Amm.vi/contabili 1 Tecnico	Art. 13 comma 6-8 CCNL 16/11/2022	10
Istruttori: b>c amm.vi/contabili	Art. 13 comma 6-8 CCNL 16/11/2022	1
Operatori Esperti a>b	Art. 13 comma 6-8 CCNL 16/11/2022	3
TOTALE SPESA PROGRAMMATA		31.710,38

TEMPO DETERMINATO

Saranno valutate con successivi fabbisogni determinazioni di spese aggiuntive relative a forme assunzionali flessibili (tempo flessibile – comandi – “utilizzo personale altri enti” ecc.). limite 2009 registrato € 527.459,40. Nel 2024 si attestava ad € 247.849,12, in virtù di stabilizzazione nel 2024 di una figura professionale categoria “Funzionari ed elevata qualificazione” per € 34.549,91, nel 2025 si attesta **€ 213.299,21**.

PREVISIONE SPESA PROGRAMMATA A TEMPO DETERMINATO Anno 2025

Area	Modalità	NUM.
<ul style="list-style-type: none"> - Funzionari (PNRR) Incarico ex art.7 comma 6 del D.lgs 165/2001 - Istruttori - Art. 90 TUEL 267/2000 (tempo pieno) -addetto stampa - fotografo 	<u>Spesa sostenuta bilancio</u>	€ 64.660,31
	Spesa sostenuta 1 al 50% 1 all'83,33% -	€ 39.726,39
2 Ass. Sociale/educatori	Nuova spesa per 12 mesi Utilizzo graduatorie	€ 64.660,30
1 Categoria B Operatore esperto	Nuova spesa per 12 mesi Utilizzo graduatorie	€ 26.564,90
TOTALE SPESA TEMPO DETERMINATO COERENTE CON DUP 2025-2027)		€ 195.612,43

PREVISIONE SPESA PROGRAMMATA Anno 2025 – ASSUNZIONI STAGIONALI
 – Spesa finanziata con quote provenienti dall'art. 208 CDS in deroga al tetto di spesa di cui ex art. 557 e 562 art. 1 Legge 296/2006 – e Legge 24/04/2017 n. 50
Art. 22 comma 1

<u>Istruttori:</u> 8 Agenti al 50% per 6 mesi	<u>Nuova spesa:</u> utilizzo graduatoria Ente/altri Enti	€ 63.683,40
--	---	--------------------

PREVISIONE SPESA PROGRAMMATA Anno 2025 - INCARICHI EX ART 110 co.1
TUEL 267/2000 (Digitalizzazione, Innovazione e Sicurezza nella PA)

Spesa € 61.795,10 (DUP 2025-2027)

Area	CATEGORI A	Modalità	NUM.
Dirigenziale	Dir.	<u>Nuova Spesa:</u>	1

Si precisa che la spesa sostenuta per le assunzioni a tempo determinato, ai sensi dell'art. 110, del TUEL n. 267/2000, è esclusa dalle limitazioni previste dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con la legge 122/2010, e ss.mm.ii., ad opera dell'art. 16, comma 1-quater, del D.L. 24/06/2016, n. 113, convertito con modificazioni dalla legge 7/08/2016, n. 160. La stessa spesa è in coerenza a quella determinata nel DUP 2025-2027

Tabella riassuntiva Costo totale Fabbisogni di Personale: 2025

- Tempo indeterminato 2025 su base cessazioni 2024 **€ 556.176,63**
- Tempo indeterminato 2025 su base cessazioni in corso d'anno 2025 **€ 294.031,53**
- Procedure verticali in deroga al D.M. 17/03/2020 **€ 31.872,75**
- Procedure verticali **€ 5.765,25**
- Tempo determinato **€ 195.612,43**
- Integrazione del 50% su categoria C **€ 14.897,97**
- Art. 110 co 1 267/2000 **€ 61.795,10**

- Permanenza in servizio erosione fino 10% capacità assunzionali

Totale € 1.438.451,97 (esclusa Spesa in deroga al comma 577 legge 296/2006)

Spesa in deroga al comma 577 L. 296/2006 € **228.828,53**

Spesa Contabilità del Personale anno 2024, (fatto salvo rendiconto 2024) € **8.658.612,30**

Costo Fabbisogni 2025 €
1.438.451,97

Totale (con oneri e senza IRAP) €
9.596.734,97

Somma in deroga al 557/2006 €
228.828,53

Totale Spesa del personale con somme in deroga (sostenibilità) € 9.825.563,50

Fatto salvo il nuovo rendiconto da approvare il Calcolo della Spesa del Personale dell'ente a regime nel 2025 nel rispetto della normativa vigente (L. 296/2006 e D.M. 17/03/2020) è di € **9.596.734,97**:

🚧 Nella media triennio 2011-2013 registrato dall'Ente pari ad € **9.914.747,50** e nelle capacità assunzionali dell'Ente: Spesa potenziale € **7.090.637,44**.

Infine, sono previste inoltre processi di istituti di Comando e di assegnazioni temporanee per:

categorie ex D-C-B- ora meglio definite: Funzionari e dell'Elevate qualificazioni/isatruttori/amm.vi contabili/ Operatori Esperti.

VALORIZZAZIONE TEMPO DETERMINATO PNRR

Calcolo Spesa PNRR (art. 31 bis D.L. 6/11/2021 n. 152 e ss.mm.ii.) su ultimo rendiconto approvato.

fascia demografica per l'ultimo anno di riferimento	percentuale
1.500.000 abitanti e oltre	0,25%
250.000 - 1.499.999 abitanti	0,30%
60.000 - 249.999 abitanti	0,50%
10.000 - 59.999 abitanti	1,00%
5.000 - 9.999 abitanti	1,60%
3.000 - 4.999 abitanti	1,80%
2.000 - 2.999 abitanti	2,40%
1.000 - 1.999 abitanti	2,90%
meno di 1.000 abitanti	3,50%

accertamenti entrate correnti anni 2021-2022-2023			media
€ 65.582.014,65	€ 62.486.092,22	€ 64.045.640,02	€ 64.037.915,63
fondo crediti dubbia esigibilità ultimo anno			€ 3.035.732,09
entrate correnti da utilizzare nette			€ 61.002.183,54

tetto di spesa assunzioni in deroga per il PNRR	
media entrate correnti – nette -	€ 61.002.183,54
percentuale applicabile	1,00%
spesa personale in deroga sostenibile	€ 601.021,84

SPESA PROGRAMMATA PREVISIONE PIANO ASSUNZIONALE A TEMPO DETERMINATO ANNO 2025 – POLITICHE DI COESIONE 2021-2027 (CAPCOE)

(etero-finanziate non vanno computate né ai fini delle entrate, né ai fini delle spese in riferimento al calcolo degli spazi assunzionali di cui al comma 2, art. 33, del D.l.34/2019) – art. 57 comma 3-septies D.L. n.104/2020 L.n.126/2020

Spesa sostenuta € 96.045,30 (in coerenza con il DUP)

Area	Modalità	NUM.
Funzionari	<u>Nuova spesa+</u> <u>Spesa</u> <u>sostenuta</u>	3

ALTRA TIPOLOGIA TEMPO DETERMINATO

Contributo regionale in rapporto con il Commissario ZES per assunzioni di figure specialistiche professionali giusta legge regionale del 29/12/2022 n.32 (art. 92) per € 75.000,00.

PREVISIONE SPESA PROGRAMMATA A TEMPO DETERMINATO – ZES - 2025

Spesa Programmata € 75.000,00 (In coerenza con il DUP)

Area	Modalità	NUM.
Funzionari	<u>Nuova Spesa:</u> Graduatoria Ente / graduatoria altri Enti / Avviso di Selezione	2
Spesa programmata € 69.099,83		

ANNO 2026

-----TEMPO INDETERMINATO-----

PREVISIONE SPESA PROGRAMMATA PIANO ASSUNZIONIALE A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2026 su cessazioni 2025

Spesa prevista € 322.865,62 nel DUP

<u>Istruttori:</u> 2 Agenti di Polizia Locale 1 Tecnico	- Mobilità - Utilizzo graduatorie	4
<u>Operatori Esperti</u> 2 amministrativi/contabili	- Mobilità - Utilizzo graduatorie	2
<u>Operatori</u>	- Mobilità - Utilizzo graduatorie	5
SPESA PREVISTA		€ 320.211,68

PREVISIONE SPESA PROGRAMMATA A TEMPO DETERMINATO Anno 2026

Salvo Nuovo Consuntivo e rideterminazione limite tempo determinato

PREVISIONE SPESA PROGRAMMATA A TEMPO DETERMINATO Anno 2026

Area	Modalità	NUM.
Funzionari (PNRR) Incarico ex art.7 comma 6 del D.lgs 165/2001	<u>Spesa sostenuta bilancio</u>	€ 64.660,31
Istruttori - Art. 90 TUEL 267/2000 (tempo pieno) -addetto stampa - fotografo	Spesa sostenuta 1 al 50% 1 all'83,33% -	€ 39.726,39
2 Ass. Sociale/educatori	Nuova spesa per 12 mesi Utilizzo graduatorie (interne/esterne)	€ 64.660,30

1 Categoria B Operatore esperto	Nuova spesa per 12 mesi Utilizzo graduatorie	€ 26.564,90
TOTALE SPESA TEMPO DETERMINATO COERENTE CON DUP 2025-2027)		€ 195.612,43

PREVISIONE SPESA PROGRAMMATA Anno 2026 – ASSUNZIONI STAGIONALI – Spesa finanziata con quote provenienti dall’art. 208 CDS in deroga al tetto di spesa di cui ex art. 557 e 562 art. 1 Legge 296/2006 – e Legge 24/04/2017 n. 50 Art. 22 comma 1

<u>Istruttori:</u> 8 Agenti al 50% per 6 mesi	<u>Nuova spesa:</u> utilizzo graduatoria Ente/altri Enti	€ 63.683,40
--	---	-------------

PREVISIONE SPESA PROGRAMMATA Anno 2026 - INCARICHI EX ART 110 co.1 TUEL 267/2000 (Digitalizzazione, Innovazione e Sicurezza nella PA)

Spesa € 61.795,10 (DUP 2025-2027)

Si precisa che la spesa sostenuta per le assunzioni a tempo determinato, ai sensi dell’art. 110, del TUEL n. 267/2000, è esclusa dalle limitazioni previste dall’art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con la legge 122/2010, e ss.mm.ii., ad opera dell’art. 16, comma 1-quater, del D.L. 24/06/2016, n. 113, convertito con modificazioni dalla legge 7/08/2016, n.

160. La stessa spesa è in coerenza a quella determinata nel DUP 2025-2027.

Area	CATEGORIA	Modalità	NUM.
Dirigenziale	Dir.	<u>Presumibile spesa sostenuta</u>	1

SPESA PROGRAMMATA PREVISIONE PIANO ASSUNZIONALE A TEMPO DETERMINATO ANNO 2026 – POLITICHE DI COESIONE 2021-2027 (CAPCOE)

(etero-finanziate non computate né ai fini delle entrate, né ai fini delle spese in riferimento al calcolo degli spazi assunzionali di cui al comma 2, art. 33, del D.l.34/2019) – art. 57 comma 3-septies D.L. n.104/2020 L.n.126/2020

Spesa prevista € 96.045,30 nel DUP

Area	Modalità	NUMERO
Funzionari: 2 amministrativo contabile - tecnico	Spesa sostenuta per un amministrativo + nuova spesa	1 + 2

ANNO 2027

-----TEMPO INDETERMINATO-----

PREVISIONE SPESA PROGRAMMATA PIANO ASSUNZIONALE A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2027 su cessazioni 2026

Spesa prevista € 415.963,97 nel DUP

<u>Funzionari:</u> 1 Amm.vo contabile	- Mobilità - Utilizzo graduatorie	1
<u>Istruttori:</u> 5 Amm.vi/contabili 2 Agenti di Polizia Locale 1 Tecnico	- Mobilità - Utilizzo graduatorie	8
<u>Operatori Esperti</u> 2 amministrativi/contabili 1 Messo Notificatore	- Mobilità - Utilizzo graduatorie	3
Operatori	- Mobilità - Utilizzo graduatorie	3
SPESA PREVISTA		€ 415.963,97

PREVISIONE SPESA PROGRAMMATA A TEMPO DETERMINATO Anno 2027

Salvo Nuovo Consuntivo e rideterminazione limite tempo determinato

PREVISIONE SPESA PROGRAMMATA A TEMPO DETERMINATO Anno 2027

Area	Modalità	NUM.
Funzionari (PNRR) Incarico ex art.7 comma 6 del D.lgs 165/2001	<u>Spesa sostenuta bilancio</u>	€ 64.660,31
Istruttori - Art. 90 TUEL 267/2000 (tempo pieno) -addetto stampa - fotografo	Spesa sostenuta 1 al 50% 1 all'83,33% -	€ 39.726,39

PREVISIONE SPESA PROGRAMMATA Anno 2027 – ASSUNZIONI STAGIONALI – Spesa finanziata con quote provenienti dall'art. 208 CDS in deroga al tetto di spesa di cui ex art. 557 e 562 art. 1 Legge 296/2006 – e Legge 24/04/2017 n. 50 Art. 22 comma 1

<u>Istruttori:</u> 8 Agenti al 50% per 6 mesi	<u>Nuova spesa:</u> utilizzo graduatoria Ente/altri Enti	€ 63.683,40
--	--	-------------

PREVISIONE SPESA PROGRAMMATA Anno 2027 - INCARICHI EX ART 110 co.1 TUEL 267/2000 (Digitalizzazione, Innovazione e Sicurezza nella PA)**Spesa € 61.795,10 (DUP 2025-2027)**

Si precisa che la spesa sostenuta per le assunzioni a tempo determinato, ai sensi dell'art. 110, del TUEL n. 267/2000, è esclusa dalle limitazioni previste dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con la legge 122/2010, e ss.mm.ii., ad opera dell'art. 16, comma 1-quater, del D.L. 24/06/2016, n. 113, convertito con modificazioni dalla legge 7/08/2016, n.

160. La stessa spesa è in coerenza a quella determinata nel DUP 2025-2027.

Area	CATEGORIA	Modalità	NUM.
Dirigenziale	Dir.	<u>Presumibile spesa sostenuta</u>	1

SPESA PROGRAMMATTA PREVISIONE PIANO ASSUNZIONALE A TEMPO DETERMINATO ANNO 2024 – POLITICHE DI COESIONE 2021-2027 (CAPCOE) (etero-finanziate non computate né ai fini delle entrate, né ai fini delle spese in riferimento al calcolo degli spazi assunzionali di cui al comma 2, art. 33, del D.I.34/2019) – art. 57 comma 3-septies D.L. n.104/2020 L.n.126/2020

Spesa prevista € 96.045,30 nel DUP

Area	Modalità	NUMERO
Funzionari: 2 amministrativo contabile - tecnico	Spesa sostenuta + nuova spesa presumibile	3

In fase conclusiva si deve valutare che le spesa di fabbisogno ivi indicate sono determinate in maniera potenziale e in fase di programmazione e previsione.

Fatto salvo il ricalcolo su approvazione di Rendiconto 2024 il valore soglia dei vincoli da rispettare per il Comune di Molfetta è il riferimento alla tab. 3 dell'art 6 del DPCM del 17/03/2020 che è del 31%.

Il legislatore in tal senso ha determinato un incremento di percentuale sulla spesa del personale dal 2020 al 2024 e nel 2025, che per la fascia demografia del Comune di Molfetta si incrementerebbe dal 27% con soglia minima al 31% come soglia massima di incremento di spesa.

L'Ente ha sempre rispettato i valori di incremento massimi annuali che il legislatore ha dettato fino al 2024 rispetto alla spesa del personale del 2018 di € 9.139.792,76 con le percentuali annuali di riferimento ai sensi dell'art. 5 del D.M. 17/03/2020 fino al limite massimo dell'ultima annualità 2024 che poteva attestarsi al 22% come valorizzato nel fabbisogno 2024-2026 annualità 2024.

In questi anni, dal 2020 al 2024 il Comune di Molfetta come spesa di personale in riferimento ai parametri di calcolo annuali (Rendiconti e Consuntivi) si è sempre attestato al di sotto del valore minimo consentito dalla normativa vigente, ai sensi del D.M. 17/03/2020 in materia di calcolo di capacità assunzionali e in materia di calcolo dell spesa di personale in valore assoluto ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006

RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI DAL 2025

Si dà atto che la spesa del personale e quella del personale per assunzioni a tempo indeterminato prevista nel presente piano, non supera l'incremento massimale annuo consentito nei termini percentuali indicati nella tabella 3 art 6 DPCM 17/03/2020:

Comune di Molfetta fascia f) 31%

Tabella 3

Fasce demografiche	Valore soglia
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	33,5%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	32,6%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	31,6%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	31,2%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	30,9%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	31,0%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	31,6%
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	32,8%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	29,3%

SPESA DI PERSONALE ANNO 2025 ultimo rendiconto approvato 2023	€ 10.344.636,49
PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE 2025 (Spesa di personale + spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato anno 2025)	€ 1.438.451,97
Totale proiezione Spesa del Personale 2025	€ 11.783.088,46
Incremento massimo di cui alla tab. 3 dell'art. 6 del DPCM del 17/03/2020 su base di ultimo rendiconto 2023	€ 7.090.637,44
SPESA POTENZIALE MASSIMA/VALORE SOGLIA su spesa di personale 2023 e ultimo rendiconto approvato anno 2023	€ 16.470.589,56

Calcolo SPESA DEL PERSONALE IN VALORE ASOLUTO – ART. 1 CPMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006	SU RENDICONTO 2023
MEDIA TRIENNIO 2011/2013	€ 9.914.747,50
COMPONENTI ESCLUSE	€ 1.855.339,00
SPESA DEL PERSONALE AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE	€ 7.777.934,76

SPESA DI PERSONALE ANNO 2023 ultimo rendiconto approvato	€ 10.344.636,49
PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE 2026 (Spesa di personale + spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato anno 2026)	€ 320.211,68
Totale proiezione Spesa del Personale 2026	€ 10.664.847,17
Incremento massimo di cui alla tab. 3 dell'art. 6 del DPCM del 17/03/2020 su base di ultimo rendiconto 2023	€ 7.090.637,44
SPESA POTENZIALE MASSIMA/VALORE SOGLIA su spesa di personale 2023 e ultimo rendiconto approvato anno 2023	€ 16.470.589,56

SPESA DI PERSONALE ANNO 2023 ultimo rendiconto approvato	€ 10.344.636,49
PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE 2027 (Spesa di personale + spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato anno 2027)	€ 415.963,97
Totale proiezione Spesa del Personale 2027	€ 10.760.600,46
Incremento massimo di cui alla tab. 3 dell'art. 6 del DPCM del 17/03/2020 su base di ultimo rendiconto 2023	€ 7.090.637,44
SPESA POTENZIALE MASSIMA/VALORE SOGLIA su spesa di personale 2023 e ultimo rendiconto approvato anno 2023	€ 16.470.589,56