



CITTA' di FABRIANO

**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

**TRIENNIO 2022-2024**

## **PREMESSA**

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

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

Il presente piano triennale dei fabbisogni di personale (di seguito denominato PTFP) per il periodo 2022/2024 rappresenta l'aggiornamento del PTFP 2021-2023 adottato con deliberazione di G.C. n. 83 del 06/06/2021 e modificato con successivo atto n. 141 del 26/10/2021, con riferimento sia alle previsioni assunzionali disposte e non ancora realizzate sia alle cessazioni registratesi nell'anno 2021 e alle cessazioni che si verificheranno nel breve e medio periodo nel rispetto delle disponibilità finanziarie di bilancio e dei vincoli di spesa.

### **1. CAPACITA' ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE.**

#### **1.1. Le vigenti facoltà assunzionali basate sul principio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale – art. 33, c.2, DL 34/2019.**

L'articolo 33, comma 2, decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge del 27 dicembre 2019, n. 160, ha introdotto un mutamento significativo della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over (*cf. art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014, convertito con Legge 11/08/2014 n. 114*) e l'introduzione di un sistema, maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

In data 17 marzo 2020 il Presidente del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica ha emanato il decreto ministeriale attuativo del richiamato art. 33, comma 2, del DL34/2019 e recante le misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni, con il quale sono stati individuati i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché 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;

Le disposizioni del suddetto 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 del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno sottoscritta in data 08/06/2020, ha fornito indicazioni sulle modalità di applicazione e di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti, in relazione al D.M. attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 chiarendo, tra l'altro al punto 1.1. che *“ al fine di non penalizzare i Comuni che, prima della predetta data, hanno legittimamente avviato procedure assunzionali, con il previgente regime, anche con riguardo a budgets relativi ad anni precedenti, si ritiene che, con riferimento al solo anno 2020, possano esser fatte salve le predette procedure purché siano state effettuate entro il 20 aprile le comunicazioni obbligatorie ex articolo 34 bis della legge n.165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, sulla base dei piani triennali del fabbisogno e loro eventuali aggiornamenti secondo la normativa vigente;*

Nel sistema delineato dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 altra nota di aggiornamento riguarda il rapporto tra le azioni di mobilità del personale tra le pubbliche amministrazioni e l'impiego della capacità assunzionale; al riguardo la neutralità della mobilità volontaria è stata prevista dall'art. 1, comma 47, della L. n. 311/2004 e dall'art. 14, comma 7, del DL n. 95/2012, e tali disposizioni non sono state abrogate, ma sul punto è intervenuta la Corte dei Conti sez. contr. Lombardia, n. 74/2020/PAR e la Corte dei Conti dell'Emilia Romagna n. 32/2020, sostenendo che sulla base del nuovo criterio *“della sostenibilità finanziaria della spesa del personale”* non *“appare utilmente richiamabile”* la c.d. neutralità della mobilità del personale e ciò con riferimento a tutti gli enti, visto che essa incide comunque in aumento o in diminuzione della spesa.

Pertanto, le cessazioni di personale per mobilità, costituiscono una minor spesa, ed un *“risparmio”* sul Bilancio dell'Ente, esattamente come le cessazioni di personale conseguenti ad altre cause (dimissioni ordinarie, pensionamenti, decessi, ecc.) di cui avvalersi ai fini assunzionali; così come una assunzione effettuata tramite procedura di mobilità, costituisce per il Bilancio comunale una *“nuova spesa”*, esattamente come quella derivante da qualsiasi altra assunzione effettuata con altra modalità di reclutamento (scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica propria o di altro Ente, concorso pubblico, stabilizzazione di personale precario, ed altro).

## **1.2. Il principio di contenimento della spesa**

Per gli enti locali continua ad essere operante l'obbligo di adeguarsi al principio di riduzione della spesa di personale (art. 1, comma 557, l. n. 296/2006), ed il parametro di riferimento per attuare il predetto principio continua ad essere il valore medio del triennio 2011-2012-2013 (art. 3, comma 5- bis, d.l. n. 90/2014 convertito in l. n. 114/2014) se pur con opportuni adeguamenti derivanti dal riconoscimento di poter incrementare la spesa del personale ai sensi dell'art 7 del D.M. 17/03/2020.. In effetti tale articolo specifica che per gli enti virtuosi, che si collocano quindi al di sotto del valore soglia tra spesa di personale e entrate correnti, la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli art.. 4 e 5 del citato DM 17/03/2020 non

rilava ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1 commi 557-quater della Legge 296/2006.

### **1.3 Definizione facoltà assunzionali nel 2022**

Come già indicato al precedente punto 1.1., l'art. 33, comma 2, del DL 34/2019 e il conseguente Decreto ministeriale attuativo del 17 marzo 2020, hanno introdotto, a decorrere dal 20 aprile 2020, un nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale dei Comuni basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Il suddetto art. 33 comma 2 e l'articolo 2 del decreto ministeriale 17 marzo 2020, nell'individuare il documento contabile ufficiale da cui trarre i dati necessari per la verifica dei valori soglia fanno **riferimento all'ultimo rendiconto approvato**.

L'articolo 227 comma 2 del d.lgs 267 / 2000 stabilisce che il rendiconto della gestione di un anno va approvato entro il 30 aprile dell'anno successivo.

Conseguentemente all'inizio dell'anno gestionale (dal 1 gennaio al 30 aprile salvo proroghe dei termini di legge) l'ultimo rendiconto approvato non è quello dell'anno precedente, ma piuttosto quello del secondo anno precedente e a tale rendiconto dovranno fare riferimento le facoltà assunzionali.

Dal primo maggio di ogni anno l'ultimo rendiconto approvato cambia e diventa quello dell'anno precedente e pertanto andranno ricalcolate le facoltà assunzionali, con la conseguenza che se detti dati sono peggiorativi, il piano del fabbisogno andrà aggiornato agli stessi eliminando delle coperture in precedenza previste.

La programmazione del fabbisogno del personale, invece, ha valenza triennale e riguarda ciascun anno solare dal 1 gennaio al 31 dicembre.

Con la precedente deliberazione n. 141 del 26/10/2021 si era proceduto alla verifica dei predetti limiti con riferimento ai dati relativi all'ultimo rendiconto approvato (anno 2020). Da una ulteriore verifica sui dati relativi ai primi tre titoli dell'entrata riferiti al rendiconto 2020 è emerso, che per un mero errore materiale, sono stati inseriti i valori relativi all'asestato e non quelli relativi all'accertato e pertanto in questa sede si procede alla rettifica del prospetto approvato con la succitata delibera n. 141/2021 ed alla definizione del nuovo limite massimo di spesa come segue:

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, eventualmente assestato, relativo all'ultima annualità considerata, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso			
2018	2019	2020	Media
17.731.631,48	18.448.152,57	18.756.775,91	18.312.186,65
4.441.998,97	4.423.234,14	6.454.009,62	5.106.414,24
4.429.412,03	3.994.966,68	2.897.739,85	3.774.039,52
<b>26.603.042,48</b>	<b>26.866.353,39</b>	<b>28.108.525,38</b>	<b>27.192.640,42</b>
Fondo Crediti Dubbia Esigibilità (FDCE) -relativo all'ultima annualità rilevata- Bilancio 2020 (parte corrente) assestato <b>cap. 2002.19.996</b>			<b>2.226.566,00</b>
<b>(a) - Media entrate correnti al netto del FCDE</b>			<b>24.966.074,42</b>
<b>(b) - SPESA DI PERSONALE ANNO 2020</b> al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP (Macroaggregato 1) al netto incentivi progettazione			<b>6.058.779,84</b>
<b>Macroaggregato 1)</b>		<b>6.018.635,55</b>	
<b>Macroaggregato 3) -buoni pasto</b>		<b>37.144,29</b>	
<b>Macroaggregato 9) (rimb. Spese pers.le comandato in entrata)</b>		<b>3.000,00</b>	
<b>(c) -INCIDENZA SPESA DI PERSONALE CONSUNTIVO 2020 SU MEDIA ENTRATE CORRENTI ( B/A)</b>			<b>24,27%</b>
<b>(d) - SOGLIA DI MASSIMA SPESA DEL PERSONALE PER FASCIA DEMOGRAFICA ( da 10.000 a 59.999 abitanti)</b>			<b>27%</b>
<b>(e)- Limite massimo spesa di personale applicando VALORE SOGLIA 27% su media entrate correnti al netto FCDE</b>			<b>6.740.840,09</b>
<b>Differenza tra valore soglia e spesa di personale 2020 (e – b)</b>			<b>682.060,25</b>

Il nuovo limite spesa da prendere in considerazione per il PTFP 2022-2024 è pari ad € 6.740.840,09 e permane fino all'approvazione del rendiconto 2021.

Si procederà nuovamente alla verifica dei limiti previsti dall'art. 33, comma 2 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 successivamente all'approvazione del rendiconto anno 2021;

Ricordato che nel caso del Comune di Fabriano il limite massimo di spesa annuale risulta inferiore all'incremento massimo consentito dall'art. 5 comma 1 del DPCM del 17/03/2020. Di conseguenza il limite massimo di spesa di personale per l'anno 2022, pari a € 6.740.840,09 **non può essere derogato**, e quindi superato con le facoltà assunzionali residue dei 5 anni (ovvero i resti assunzionali, determinatesi in applicazioni delle regole basate sul turn-over 2015/2019 su cessazioni 2014/2019), in quanto deve comunque essere rispettato il valore soglia, e pertanto, permane il

suddetto limite massimo di spesa di personale anche per l'anno 2022, nelle more di approvazione del rendiconto 2021.

L'art. 57 comma 3-*septies* del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104 ha introdotto un importante correttivo alla determinazione delle voci di spesa e di entrata ai fini della verifica del rispetto del c.d. valore soglia . La norma prevede infatti che le spese di personale riferite a nuove assunzioni effettuate in data successiva alla conversione dello stesso D.L. n. 104/2020, finanziate integralmente o parzialmente 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, a decorrere dal 2021 non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia, fino a permanenza del finanziamento. Tale previsione utile a migliorare i margini assunzionali:

- non può riguardare il personale etero-finanziato assunto prima dell'entrata in vigore della norma (art. 53-*septies* del D.L. n. 104/2020);

- può essere applicata solo qualora la norma che dispone lo stanziamento delle risorse (legge statale, legge regionale, decreto ministeriale...) destini specificamente le stesse ad assunzioni di personale.

Inoltre sono considerate neutre rispetto alla verifica del rispetto dei valori-soglia definiti dal DM 17 marzo 2020:

- 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 di personale a tempo determinato per fare fronte ai maggiori oneri conseguenti agli incentivi per risparmio energetico (art. 1, c. 69, legge n. 178/2020). Si veda in proposito la delibera Corte conti, Sez. controllo per il Veneto, delibera 15 aprile 2021, n. 105;

- stabilizzazione del personale impiegato presso i comuni dei crateri sismici ai sensi dell'art. 57, comma 3, del D.L. n. 104/2020 a valere su risorse statali.

Si richiama, inoltre, anche la deliberazione n. 73/2021/PAR della Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Lombardia che afferma **che le spese sostenute dai Comuni per gli incentivi tecnici non costituiscono spesa per il personale ai fini della determinazione della capacità assunzionale**, secondo la nuova normativa dell'art. 33 c.2 del DL 34/2019.

#### **1.4 - I CRITERI DI CALCOLO DEGLI ONERI ASSUNZIONALI**

Il valore da imputare per ogni assunzione a determinato in relazione al trattamento economico che deve essere attribuito al neo assunto e ai contributi obbligatori connessi a detto trattamento, senza computare l'IRAP in quanto l'incidenza della spesa di personale è calcolata con il solo macroaggregato 01, che non comprende l'IRAP. Nei trattamenti economici da considerare vi sono tutti quelli che vengono finanziati direttamente dai capitoli del bilancio, nel senso che non sono finanziati dal fondo risorse decentrate.

All'assunzione a tempo indeterminato, infatti, non consegue automaticamente un incremento del fondo risorse decentrate e quindi una maggiore spesa per trattamento accessorio, in quanto, per converso, la cessazione dal servizio non comporta un risparmio di spesa per trattamento accessorio, in quanto non vi è più alcun obbligo di ridurre il fondo.

La possibilità di incrementare il fondo risorse decentrate si ha solo quando la dotazione complessiva del personale a tempo indeterminato è superiore a quella esistente al 31 dicembre 2018. Solo in tal caso, infatti, per ogni unità assunta oltre la dotazione al 31 dicembre 2018 potrebbe essere possibile, se sussistono anche le altre condizioni previste dal CCNL, incrementare il fondo limitatamente alla quota che è necessaria per mantenere il valore medio di trattamento accessorio che esisteva nel 2018.

Pertanto la medesima quota di accessorio sarà imputata alle facoltà assunzionali solo quando l'assunzione comporta il superamento del numero di unità di ruolo che esistevano al 31 dicembre 2018 e solo se, per effetto di detto superamento, viene effettivamente incrementato il fondo risorse decentrate.

Il personale di ruolo al 31 dicembre 2018 del comune di Fabriano era di 175 unità e quindi fino a quando la dotazione di personale rimane al di sotto di tale limite nessun incremento è possibile.

#### **Personale dipendente non dirigente**

<b>CAT.</b>	<b>SPESA ANNUA TEORICA</b> (Tabellare CCNL 2016-2018 x 13 mensilità + i.i.s., ind. vigilanza, I.V.C. ind. qualif.,elem. Perequat))	<b>Oneri riflessi (esclusa IRAP) - 30,%</b>	<b>Totale</b>
<b>A1</b>	19.061,74	5.718,52	<b>€ 24.780,26</b>
B1	20.106,96	6.032,09	<b>€ 26.139,05</b>
B3	21.129,72	6.338,92	<b>€ 27.468,64</b>
C	22.521,84	6.756,55	<b>€ 29.278,39</b>
C agente PL	23.632,68	7.089,80	<b>€ 30.722,48</b>
D	24.435,24	7.330,57	<b>€ 31.765,81</b>
D ufficiale PL	25.546,08	7.663,82	<b>€ 33.209,90</b>

#### **Personale dirigente – CCNL 2016-2018 del 17/12/2020**

<b>CATEGORIA</b>	<b>Retribuz. fondam. Annuo + IVC</b>	<b>Oneri riflessi 30%</b>	<b>Totale generale</b>
DIR	45.577,61	13.673,28	<b>€ 59.250,89</b>

### **1.5 - Limite di spesa per il lavoro flessibile**

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

L'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010,

n. 122 prevede, per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per lavoro flessibile, ex art. 36 del D.Lgs. 165/2001, non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009 (cfr. Corte Conti Sezione Autonomie deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG)

L'art. 50 del CCNL del comparto Funzioni Locali 2016-2018 dispone che: *“Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5.” .....(omissis....) Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione”.*

Gli incarichi dirigenziali con contratto a tempo determinato conferiti ai sensi dell'art. 110 comma 1 del decreto legislativo n. 267 del 2000 sono esclusi dal tetto di spesa per il lavoro di cui al punto precedente sulla base della modifica operata dall'art. 16 comma 1-quater del D.L. n. 113, convertito con modificazioni con legge 7 agosto 2016, n. 160 che testualmente recita: *“All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, dopo l'ottavo periodo è inserito il seguente: «Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267”.*

La Corte dei Conti – Sezione Autonomie con deliberazione n. 12 del 15.05.2017, ha enunciato il principio di diritto riferito al fatto che *“la spesa relativa al personale utilizzato in posizione di comando esula dal campo applicativo dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, ferma restando l'imputazione figurativa della spesa per l'ente cedente”;*

Sono altresì escluse dai vincoli di cui al comma 28 dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010:

Fattispecie	Riferimenti
Assunzioni a tempo determinato nei comuni colpiti dal Sisma del 24 agosto 2016 per tutto il periodo dello stato di emergenza (attualmente prorogato fino al 31/12/2022)	art. 50 bis, comma 1, del D.L. 17 ottobre 2016, n. 189, convertito dalla L. 15 dicembre 2016, n. 229 e ss.mm.ii. ultima delle quali avvenuta con D.L. 32/2019 convertito nella legge 55/2019
Assunzioni di personale con qualifica non dirigenziale destinato all'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa al DL 52/2021. Le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.	art. 31-bis del D.L. n. 152/2021 convertito in Legge 233/2021



La spesa di tale personale non rileva ai fini dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.	

Per il Comune di Fabriano il vigente limite di spesa annuo per il lavoro flessibile ammonta a € **322.309,16** così determinato:

SPESA LAVORO FLESSIBILE ANNO 2009 ( <i>al netto della spesa sostenuta per assunzioni ex art. 110 tuel</i> )	<u>€ 486.935,63</u>
DECURTAZIONE PARI ALLA SPESA SOSTENUTA PER IL SUPERAMENTO DEI CONTRATTI A TERMINE ( <i>procedure di reclutamento speciale effettuate in data 01/03/2018</i> )	<u>€ 68.430,00</u>
DECURTAZIONE PARI ALLA SPESA SOSTENUTA PER IL SUPERAMENTO DEI CONTRATTI A TERMINE per le n. 3 unità stabilizzate nel 2020 e previste nel precedente piano	<u>€ 96.196,47</u>
<b>NUOVO LIMITE ANNUO DI SPESA LAVORO FLESSIBILE</b>	<b>€ 322.309,16</b>

## 2. DISCIPLINE PARTICOLARI

### 2.1. Personale appartenente alle categorie protette

La **Legge n. 68/1999** recante “*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*” prevede l’obbligo anche per i datori di lavoro pubblici, enti locali ecc., con un numero di dipendenti a tempo indeterminato maggiore di 50, di avere alle proprie dipendenze lavoratori “disabili” di cui all’art. 1 e 8 della medesima legge, pari al 7%, e lavoratori appartenenti ad altre “categorie riservatarie” (orfani, vedove, categorie protette vittime del terrorismo e della criminalità organizzata ecc..) di cui all’art. 18 della medesima legge, pari all’1% - procedendo a ripianare le eventuali “scoperture” che si dovessero verificare nel tempo;

Le spese sostenute per l'assunzione di soggetti rientranti nelle categorie protette vanno escluse dall'ammontare della spesa per il personale ai fini del rispetto del vincolo imposto dall’art. 1 c. 557 Legge 96/2006 a condizione che vengano effettivamente assunte per personale rientrante nella percentuale d’obbligo o quota di riserva (*cfr. Sezione controllo Sicilia deliberazione n. 40/PAR/2014, Sezione controllo Piemonte, deliberazione n. 15/PAR/2013, Sezione controllo Umbria, deliberazione*).

Tali spese **non** vanno però escluse dal computo della spesa complessiva per tutto il personale dipendente, rilevante ai fini di quanto previsto per le assunzioni di personale a tempo indeterminato dall’articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, fermo restando che all’interno della “spesa complessiva per tutto il personale dipendente” il comune dovrà rispettare la quota di riserva fissata dall’articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68» (*Cfr. Corte dei Conti Lombardia deliberazione 134/2020/PA*).

## **2.2. Superamento del precariato nelle Pubbliche Amministrazioni - stabilizzazioni ex art. 20 c.1 D.Lgs. 75/2017 come modificato con L. n. 8/2020 di conversione del DL 162/2019.**

L'art. 20 comma 1 del D.Lgs. 75/2017 prevede che Le amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, fino al 31 dicembre 2022, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:

- a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 (28/08/2015) con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione;
- b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;
- c) abbia maturato, al 31 dicembre 2022, alle dipendenze dell'amministrazione che procede all'assunzione almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni (*tale modifica è stata apportata dall'art. 1, comma 3-bis, D.L. 9/06/2021 n. 80, convertito con modificazioni, dalla L. 06/08/2021 n. 113*);

La Circolare n. 3 del 23/11/2017 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione "Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato", così come integrata dalla Circolare n. 1 del 09/01/2018, ha chiarito, relativamente a coloro che possono essere stabilizzati direttamente, che non è necessario che siano attualmente alle dipendenze dell'ente, essendo sufficiente che "risultino in servizio, anche per un solo giorno, successivamente alla data del 28 agosto 2015. Inoltre il requisito dell'avvenuto superamento di procedure concorsuali all'atto dell'assunzione deve essere inteso come comprensivo delle selezioni concorsuali ordinarie, senza distinzione tra concorsi per titoli ed esami, nonché di quelle "previste in una normativa di legge", quale, per esempio, l'avvio per il personale tramite centro per l'impiego delle categorie A e B.

## **2.3. PROGRESSIONI DI CARRIERA ex art. 22 del D.L. 75/2017 (come modificato dal D.L. 162/2019 convertito con modificazioni dalla L. 8/2020, cd "Decreto Milleproroghe")**

L'art. 1, comma 1-ter, del Decreto Milleproroghe ha modificato l'art. 22, comma 15, del D.L. 75/2017 ed ha pertanto esteso al triennio 2020-2022 (in precedenza il triennio di riferimento era 2018-2020) la possibilità, al fine di valorizzare le professionalità interne, di attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.

Il Decreto Milleproroghe ha inoltre esteso la percentuale dei posti disponibili per tali procedure selettive riservate che, per il triennio 2020-2022, non può superare il trenta per cento (*in precedenza il limite era pari al venti per cento*) di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate in una determinata categoria nella misura massima del 30%, determina la riduzione della percentuale di riserva applicabile al personale interno ai sensi dell'art. 52 del decreto legislativo 165/2001 (dal 50% al 20%).

A tale proposito la Corte dei Conti Sez. contr. Basilicata n. 38/2020, ha stabilito che la percentuale del 30% deve intendersi come tetto massimo invalicabile e non suscettibile di arrotondamenti, da applicarsi ai posti per nuove assunzioni previste nella stessa categoria e non per qualsiasi categoria, che le progressioni verticali devono essere motivatamente previste nel piano triennale dei fabbisogni di personale, che ad esse possono partecipare solamente i dipendenti appartenenti dalla categoria immediatamente inferiore, che sono in possesso dei titoli per l'accesso dall'esterno e che tali procedure devono avere una natura concorsuale.

#### **2.4 - LA PROGRESSIONE TRA LE AREE ex art. 52 del D.LGS 165/2001 (come modificato dall'art. 3, comma 1, del DL80/2021 convertito con modificazioni dalla L.113/2021)**

L'art. 52, comma 1bis, del Decreto Legislativo 31 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 3, comma 1, del D.L. 80/2021 convertito con modificazioni dalla L.113/2021, prevede che: *“I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalita' stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacita' culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettivita', in funzione della qualita' dell'attivita' svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito.*

*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, nonche' sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalita' maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente)”.*

Il suddetto d.l. 80/2021, non ha escluso comunque la possibilità di attivare le procedure di progressioni verticali ai sensi dell'art. 22, comma 15 del D.lgs 75/2017 per il triennio 2020-2022, quindi rendendole alternative tra di loro.

### 3. VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI DI PERSONALE – VERIFICA PARAMETRI DELLE CONDIZIONI DELL'ENTE .

Si richiamano i seguenti vincoli e condizioni, di tipo amministrativo e contabile, in tema di assunzioni di personale:

Adempimento		Sanzione	Riferimenti
a)	Piano triennale dei fabbisogni del personale ed eventuale rimodulazione della dotazione organica	Le PA che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni "non possono assumere nuovo personale" (art. 6, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001).	- art. 39, c. 1, legge n. 449/1997; - art. 91, D.Lgs. n. 267/2000; - art. 6 D.Lgs. n. 165/2001; - comma 557-quater, legge n. 296/2006.
b)	Comunicazione del Piano triennale dei fabbisogni al Dipartimento della Funzione Pubblica entro 30 giorni dalla adozione	Le PA che non provvedono alla comunicazione dei fabbisogni "non possono procedere alle assunzioni"	- art. 6 ter, comma 5 del D.Lgs. 165/2001
c)	Ricognizione annuale delle eccedenze di personale o situazioni di soprannumero	Le amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, "non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere"	- art. 33, c. 1 e 2 D.Lgs. n. 165/2001; <sup>[1]</sup> - circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4.
d)	Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne	La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette (art. 48 citato).	Art. 48, D.Lgs. n. 198/2006
e)	Approvazione del Piano della Performance NB: l'art. 169, comma 3-bis, TUEL, specifica che per gli Enti locali il piano della performance è unificato nel PEG.	La mancata adozione del piano della performance comporta il divieto "di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati" (art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009).	- art. 10, D.Lgs. n. 150/2009; <sup>[1]</sup> - art. 169, c. 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000.
f)	Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011- 2013	Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto (c. 557-ter, legge n. 296/2006).	- art. 1, c. 557 e ss., legge n. 296/2006; <sup>[1]</sup> art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014; - Circolare 9/2006 RGS su modalità computo spesa personale; <sup>[1]</sup> - Circolare RGS 5/2016; - Corte Conti, Sez. Autonomie, delib. n. 25/2014.
g)	Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo ( <b>il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti</b> ).	Art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016.

	delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009)		
h)	Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA	Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento.	Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008 come aggiunto dall'art. 27, c. 2 lett. c) del D.L. 66/2014.
i)	Comunicazioni dovute dagli enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, comma 508, Ln. 232/2016	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti)	Art. 1, comma 508, L. n. 232/2016 – DPCM n. 21/2017
j)	Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto – Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno		- Art. 243, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000
k)	Obbligo (a partire dal 20 aprile 2020) del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, e del rispetto del limite di spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito (cfr. DPCM del 17 marzo 2020 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020) 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		Art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58

Dato atto che, in relazione ai suddetti vincoli l'ente si trova nelle condizioni necessarie per poter assumere personale, in quanto:

- a) ha approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 83 del 03/06/2021 come modificata ed integrata con successiva delibera n. 141 del 26/10/2021 il Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2021-2023;
- b) ha trasmesso il suddetto Piano, unitamente alla modifica, al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- c) ha provveduto, con delibera della Giunta Comunale n. 4 del 25/01/2022 alla ricognizione per l'anno 2022 delle eventuali eccedenze di personale (art. 33 comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001);
- d) ha approvato con delibera di G.C. n. 163 del 20/10/2020 il piano delle azioni positive per il triennio 2020 -2022, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006;
- e) ha approvato con delibera di G.C. n. 112 del 05/08/2021, il Piano Esecutivo di gestione e della performance per il triennio 2021-2023 assolvendo all'obbligo di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009;
- f) ha rispettato il vincolo imposto dall'art. 1 c. 557 quater della L. 296/2006, in quanto come si evince dalle relazioni dei Revisori dei Conti dell'ultimo consuntivo approvato e da quelle allegate al bilancio di previsione 2021-2023 la spesa di personale rispetta il valore della media del triennio 2011-2013.

A tal fine si evidenzia che la spesa di personale (*calcolata sulla base delle voci individuate dall'art. 1, comma 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, e delle indicazioni della circolare n. 9 del 17 febbraio 2006 della Ragioneria Generale dello Stato*), ha avuto il seguente andamento

negli anni 2011-2012-2013, registrando, pertanto, un valore medio riferito al triennio pari a € 6.766.700,67 come da prospetto sotto riportato:

	2011	2012	2013
TOTALE SPESA DI PERSONALE	€ 6.913.242,00	€ 6.723.071,00	€ 6.663.789,00
SPESA MEDIA TRIENNIO 2011- 2013	€ 6.766.700,67		

g) ha approvato:

- il bilancio di previsione 2021/2023 (rif.to delibera di C.C. n. 31 del 06/07/2021);
- il bilancio consolidato 2020 (delibera C.C. n. 69 del 09/12/2021)
- il rendiconto della gestione 2020 (delibera di C.C. n. 35 del 12/07/2021).

I dati relativi ai suddetti bilanci e rendiconto di gestione sono stati inviati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (D.L. 113/2016) nel termine di 30 giorni dalla loro approvazione;

h) ha rispettato gli adempimenti previsti dal DL n. 66/2014 in tema di comunicazione dei debiti e di certificazione dei crediti tramite l'apposita piattaforma web del MEF,

i) non ha beneficiato di spazi finanziari concessi ai sensi all'art. 1, comma 508, Ln. 232/2016;

j) assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto;

k) con riferimento al punto k) del prospetto sopra riportato, attraverso continui monitoraggi della spesa verrà garantito il rispetto del limite di spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito (cfr. DPCM del 17 marzo 2020);

#### 4. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2022-2024

La programmazione del fabbisogno di personale è stata predisposta sulla base delle esigenze segnalate dai dirigenti tenendo presenti gli attuali vincoli assunzionali e le disponibilità finanziarie di bilancio come da riepilogo contenuto nell'allegato 1 sub a) dove le assunzioni a tempo indeterminato vengono distinte per categorie di accesso e profili professionali, previsione dei tempi di assunzione, modalità di copertura e connessa spesa a carico degli anni di singolo riferimento.

La legge 19 giugno 2019, n. 56 e s.m.i., recante *"Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo"* – c.d. *"decreto concretezza"* – entrata in vigore il 07 luglio u.s., ha previsto, tra l'altro, all'art. 3 (rubricato *"Misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione"*) che:

- in base al comma 8 *"Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere*

*effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001".*

- in base al comma 9, lettera b), punto 2), viene ridotto da due mesi a 45 giorni il termine previsto dall'art. 34-bis, comma 4, del D.Lgs. 165/2001, decorso il quale le amministrazioni possono bandire i concorsi qualora nel frattempo non venisse assegnato personale in disponibilità;

Si richiamano inoltre:

- l'art. 17 comma 1-bis del D.L. 30-12-2019 n. 162, che dispone: *"Per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267"*, ovvero sia la presente norma consente di utilizzare le graduatorie concorsuali ancora valide proprie o di altri Enti, anche per la copertura di posti neo – istituiti o trasformati successivamente all'indizione del Bando di concorso, al fine di accelerare e semplificare le assunzioni nel pubblico impiego, con economicità ed utilizzo di personale idoneo già selezionato nell'ambito di procedure concorsuali";

Tutte le procedure assunzionali a tempo indeterminato previste nel presente piano saranno precedute dall'esperimento della procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34/bis del D.Lgs. 165/2001.

In merito ad alcune assunzioni effettuate a seguito di procedure concluse nel 2021 in esecuzione del precedente piano dei fabbisogni 2021-2023 sono successivamente sopravvenute delle criticità e precisamente:

- due unità assunte dalla graduatoria del concorso pubblico per titoli ed esami indetto da questa amministrazione per la copertura di n. 2 posti di Istruttore direttivo – Ingegnere – Cat. D (rif. determinazione di approvazione delle graduatorie n. 308 del 09/06/2021) rispettivamente in data 16/08/2021 e 01/09/2021, ancora in prova, hanno rassegnato entrambe le proprie dimissioni dal servizio a decorrere rispettivamente dal 29/12/2021 e 01/01/2022;
- una delle due unità assunte dalla graduatoria del concorso pubblico per titoli ed esami indetto da questa amministrazione per la copertura di n. 2 posti di Istruttore direttivo – Architetto – Cat. D (rif. determinazione di approvazione delle graduatorie n. 307 del 09/06/2021) ed assunta in data 01/09/2021, ancora in prova, ha rassegnato le proprie dimissioni dal servizio a decorrere dal 31/12/2021;
- una unità amministrativa di Cat. D assunta in data 27/09/2021 dalla graduatoria del Comune di Falconara, ancora in prova, ha rassegnato le dimissioni dal servizio con decorrenza dal 21/11/2021;

- per la copertura di n. 2 posti di Istruttore di Vigilanza Cat. C a seguito della mancata disponibilità di graduatorie di altri enti è stata attivata la procedura mobilità volontaria tra Enti ex art. 30 D.Lgs. 165/2001);

Attualmente entrambe le graduatorie dei concorsi pubblici indetti da questa Amministrazione per figure tecniche (Ingegneri e Architetti), come sopra meglio specificati, si sono esaurite in quanto tutti i candidati idonei presenti nelle stesse hanno rifiutato la proposta di assunzione.

Nel presente PTFP, unitamente ai nuovi fabbisogni assunzionali, vengono confermate:

- le assunzioni di personale a copertura dei suddetti posti lasciati vacanti (n. 3 unità tecniche ed una unità amministrativa di Cat. D);
- le assunzioni a tempo indeterminato, ivi comprese le progressioni di carriera, già programmate nell'annualità 2021 e non ancora realizzate e precisamente:
  - n. 1 unità di cat. D con profilo di Istruttore Direttivo amm.vo-contabile ;
  - n. 3 unità di Cat. C con profilo di Istruttore amministrativo-contabile;
  - n. 2 unità di Cat. C con profilo di Istruttore di Vigilanza;
  - n. 1 Collaboratore tecnico specializzato – Cat. B3.
  - n. 1 posti di Istruttore amministrativo – Cat. C (progressione di carriera)
  - n. 1 posto di Istruttore tecnico – Cat. C (progressione di carriera)

Riepilogo posti per categorie comprese n. 2 progressioni di carriera art. 22 comma 15 D.L. 75/2017 previste nel presente piano 2022-2024

Cat.	N. posti
D	7
C	10
B3	2
B1	1
<b>Tot.</b>	<b>20</b>

Rilevata inoltre la necessità, al fine di non depotenziare l'organico attuale del Settore Polizia Locale e Sicurezza, di provvedere all'eventuale sostituzione di una unità di personale nel profilo di "Istruttore direttivo di vigilanza" – Cat. D - che a seguito dell'avvenuto rilascio del preventivo nulla-osta da parte del competente Dirigente, con tutta probabilità potrebbe cessare dal servizio per mobilità verso altro ente, già nel corso dell'anno.

Ai fini della suddetta sostituzione l'Ente provvederà tramite scorrimento di propria graduatoria esistente ed in corso di validità.

#### **4.1 Le stabilizzazioni ex art. 20 c.1 D.Lgs. 75/2017 e s.m.i.**

La presente programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024 prevede, al fine di valorizzare specifiche esperienze maturate all'interno dell'amministrazione, la stabile copertura



tramite le procedure di stabilizzazione ex art. 20, comma 1, del DL75/2017, di complessive n. 2 posizioni di cui:

- n. 1 figura di categoria B3 con profilo professionale di Collaboratore Tecnico – Conducente Scuolabus (reclutata attraverso più procedure selettive pubbliche indette da questa amministrazione per assunzioni a tempo determinato);
- n. 1 figura di categoria B1 con profilo professionale di Esecutore tecnico (reclutata attraverso procedura prevista da norme di legge, cioè attraverso richieste numeriche al Centro per l'impiego e successiva prova di idoneità alla mansione ai sensi dell'art.35, comma 1 lett.b) d.lgs.165/2001 e art.16 legge 56/1987);

A seguito di apposita ricognizione interna risulta che il numero di posti che si prevede di coprire tramite stabilizzazione ex art. 20, comma 1, del Dlgs75/2017, è pari al numero dei soggetti in possesso di tutti i requisiti per la stabilizzazione, mentre non risultano lavoratori in possesso dei requisiti richiesti dal successivo comma 2 del citato art. 20. Pertanto come previsto dal suddetto art. 20 comma 1 la modalità di assunzione a tempo indeterminato di tali soggetti può avvenire direttamente senza necessità di ulteriore procedura selettiva avendola i soggetti interessati già superata a tempo determinato;

#### **4.2. Progressioni di carriera (art. 22 del D.L. 75/2017)**

Al fine di valorizzare le professionalità interne, nei limiti degli "Spazi Finanziari", di cui al precedente punto 2.3, l'Ente già nella precedente programmazione dei fabbisogni 2021-2023 aveva programmato delle procedure selettive per la progressione tra le aree/settori riservate al personale di ruolo, nel rispetto delle percentuali massime consentite e fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Delle quattro procedure selettive programmate solo due si sono già concluse nel 2021.

Rimangono confermate nella presente programmazione le altre procedure non ancora realizzate, come di seguito riportato:

- n. 1 posti di Istruttore amministrativo – Cat. C
- n. 1 posto di Istruttore tecnico – Cat. C

#### **4.3 - Progressioni tra aree (art. 52 del D.Lgs. 165/2001)**

Per quanto concerne invece le progressioni tra le aree ex art. 52 del D.Lgs. 165/2001 per il triennio 2022-2024 come modificato dall'art. 3, comma 1, del D.L. 80/2021 convertito con modificazioni dalla L.113/2021 (*rif.to precedente punto 2.4*) si rinvia la possibilità di attuazione di tale istituto successivamente alla sottoscrizione del nuovo contratto collettivo che, come demandato dalla legge, ne disciplinerà le modalità attuative.

#### 4.4.- Riserva ai lavoratori delle categorie protette

In relazione agli **obblighi occupazionali da destinare alle categorie protette di cui alla Legge n. 68/1999** e smi *“Norme per il diritto al lavoro dei disabili”*, art. 1 e 8 (disabili) e art. 18 (altre categorie protette riservatarie), secondo le quote di copertura previste dalla legge per i datori di lavoro che impiegano oltre 50 dipendenti e fissate rispettivamente nel 7% (per i disabili) e 1% (per le altre categorie protette) si fa presente quanto segue.

Come si evince dall’ultimo *“Prospetto Informativo relativo all’anno 2022”* compilato con riferimento alla situazione occupazionale al 31 dicembre 2021, trasmesso dal Comune di Fabriano entro i termini previsti dalla legge, emerge la scoperta di n. 1 posto da riservare ai disabili. Dato atto che è stata inoltrata alla Regione Marche - (*Servizio Attività produttive, lavoro e istruzione – Comitato Tecnico*) la richiesta di computo nei posti riservati ai disabili di un dipendente a tempo indeterminato dell’ente in possesso dei requisiti di cui alla legge in oggetto (dipendente divenuto inabile in costanza di rapporto di lavoro) per cui, in caso di riscontro positivo, l’ente non avrebbe più scoperture.

Per le successive annualità occorrerà verificare, sulla base delle risultanze dei prospetti informativi annuali di cui all’art. 9 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, il permanere della situazione sopra riportata e, in caso di scoperta della quota d’obbligo, saranno effettuate le opportune valutazioni al fine di ottemperare ai suddetti obblighi assunzionali.

#### 4.5..Riserva a favore di militari volontari

L’istituto della riserva dei posti nelle assunzioni in favore dei militari volontari congedati è previsto dagli artt. 1014 e 678 del d. lgs. n. 66/2010 (Codice Ordinamento Militare - COM) e successive modificazioni/integrazioni.

In particolare, l’art.1014 citato prevede che la riserva dei posti si applichi a tutti i bandi di concorso e provvedimenti che prevedono assunzioni di personale non dirigente.

La norma individua, quali beneficiari della riserva in questione, tutti i volontari in ferma prefissata che hanno completato senza demerito la ferma contratta, e cioè:

- a) VFP1 volontari in ferma prefissata di 1 anno;<sup>[SEP]</sup>
- b) VFP4 volontari in ferma prefissata di 4 anni;<sup>[SEP]</sup>
- c) VFB volontari in ferma breve triennale;<sup>[SEP]</sup>
- d) Ufficiali di complemento in ferma biennale o in ferma prefissata (art. 678, comma 9).

Il D.lgs. 28 gennaio 2014, n. 8 (G.U. n.34 del 11.2.2014) ha previsto, all’art.11 - che ha novellato, tra l’altro, il citato art.1014 COM - alcune novità in ordine a:

- a) la previsione della quota di riserva nei bandi di assunzione nella polizia municipale e provinciale pari al 20%;
- b) la conferma della quota di riserva del 30% per le PPAA in generale e del 50% per l’amministrazione della Difesa;
- c) l’estensione dell’istituto della riserva del 30% anche alle aziende speciali e istituzioni di cui al

d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Per rendere operativa la possibilità di applicazione della riserva anche ai bandi che prevedono assunzioni per un numero esiguo dei posti, il comma 4 del citato articolo 1014 COM prevede che se le riserve non possono operare integralmente o parzialmente, perché danno luogo a frazioni di posto, tali frazioni si cumulano con le riserve relative ai successivi concorsi per l'assunzione di personale non dirigente banditi dalla medesima amministrazione, azienda o istituzione **ovvero** sono utilizzate nei casi in cui si procede a ulteriori assunzioni scorrendo le graduatorie degli idonei.

Il calcolo della riserva ai posti da destinare al reclutamento si applica al netto dei posti che vengono riservati agli interni.

Copia dei bandi di concorso che prevedono tali riserve devono essere trasmessi al Ministero della Difesa.

## **5 - LAVORO FLESSIBILE**

Si consente l'utilizzo della forma del lavoro flessibile anche in modo complessivamente inteso (*tempo determinato, comandi funzionali qualora strettamente indispensabile, somministrazione, lavoro occasionale, lavoro autonomo occasionale*) quale una delle modalità / strumenti di risposta, alle complessive esigenze e fabbisogni di personale per esigenze straordinarie o eccezionali o in temporanea sostituzione di professionalità carenti / mancanti attestate dai Dirigenti interessati, anche al di fuori di quanto previsto dalla presente programmazione fermo restando il rispetto dei limiti normativi e contrattuali in materia.

### **5.1 -Le assunzioni a tempo determinato.**

Le assunzioni a tempo determinato ed eventuali loro proroghe vengono previste per rispondere a specifiche esigenze di natura temporanea o eccezionale, collegate anche alla realizzazione di progetti emergenti e "di mandato", per attività di carattere straordinario la cui gestione è limitata nel tempo e non fronteggiabili con le risorse interne, comunque, interessate, negli anni recenti, da significativi processi di compressione degli organici e di conseguente razionalizzazione organizzativa.

Per le assunzioni a tempo determinato si potrà fare ricorso a graduatorie concorsuali vigenti presso l'ente o, in alternativa, a graduatorie pubbliche rese disponibili da altre Amministrazioni Pubbliche in conformità ai principi normativi in materia e sulla base di quanto disciplinato dall'art. 89 bis del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Si autorizza inoltre la possibilità di ricorrere ad assunzioni di personale per brevi sostituzioni di massimo 10 giorni, ai sensi del sopra citato articolo 89, nell'ambito dei servizi di refezione e trasporto scolastico, al fine di sopperire tempestivamente ad indilazionabili esigenze connesse alla sostituzione di personale assente dal servizio.

### **5.2 - Previsioni di spesa lavoro flessibile**

Le previsioni di spesa per il personale flessibile contenute nel presente piano, come meglio

dettagliate nell'allegato 1 sub. b), sono state elaborate coerentemente a quanto sopra disposto, con evidenza, tra l'altro, che risulta rispettato il limite di cui al sopra richiamato art. 9, comma 28 del DL78/2010:

	2022	2023	2024
Previsioni spesa lavoro flessibile	136.657,00	.....0.....	.....0.....
Limite massimo di spesa lavoro flessibile	<b>322.309,16</b>	<b>322.309,16</b>	<b>322.309,16</b>

## **6.- DOTAZIONE ORGANICA E SPESA DI PERSONALE STIMATA IN BASE AL FABBISOGNO PROGRAMMATO- E TRIENNIO 2022-2024.**

L'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, prevedendo una necessaria coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici. Viste le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni *registrate presso la Corte dei Conti il 9.7.2018 e pubblicate nella Gazzetta Ufficiale – Serie Generale – n. 173 del 27.7.2018.*

Si rileva che, sulla base delle su richiamate linee di indirizzo, “per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente. Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento.”

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale deve rispondere, quindi, “all'esigenza di superare la rigidità insita nel concetto di dotazione organica attraverso uno strumento programmatico, modulabile e flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze sulla base del principio dell'ottimale impiego delle risorse pubbliche” (*in questi termini, cfr. Corte dei conti, sez. contr. Puglia, deliberazioni n. 111/2018 e 141/2018; Corte dei conti, sez. contr. Campania, deliberazione n. 140/2018; si veda sul punto anche il parere del Consiglio di Stato, comm. Spec., 21 aprile 2017, n. 916 sullo schema di decreto legislativo di riforma del pubblico impiego, adottato con d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75*), superando “l'automatismo nel mantenimento dei posti in organico nella struttura dell'ente anche nel momento della cessazione dei dipendenti” (Corte dei conti, sez. contr. Veneto, deliberazione n. 548/2018/PAR);

La possibilità di rimodulare la dotazione organica, ai sensi dell'articolo 6, comma 3, D.Lgs. n.

165/2001, si fonda, quindi, sull'esigenza di individuare la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene effettivamente rispondente ai propri fabbisogni; la norma, infatti, detta le regole per la eventuale rimodulazione della dotazione organica in caso di scostamenti rispetto ai fabbisogni programmati all'interno del piano triennale, da effettuarsi nell'ambito "del potenziale limite finanziario massimo della medesima" e garantendo la neutralità finanziaria dell'operazione.

L'ultima modifica della dotazione organica è stata approvata con deliberazione di G.C. n. 83 del 03/06/2021.

La nuova dotazione con le modifiche assunzionali riportate nel presente piano viene così rideterminata:

#### Dotazione organica triennio 2022/2024

Cat. accesso	Dipendenti in servizio al 01/01/2022		Cessazioni Previste nel triennio 2022-2024	Anno 2022			Anno 2023	Anno 2024	TOTALE DOTAZIONE ORGANICA	
	N.unità	di cui assunti originariamente a tempo parziale		Piano 2021-2023	Piano 2022-2024		Tempo pieno	Tempo pieno	Totale	di cui assunti originariamente a tempo parziale
					Tempo pieno	Progress. di carriera				
DIR	4		0	1					5	0
Ex-D3	5								5	0
D1	31		2	1	7		2		39	0
C1	53		1		8	2	2		62	0
B3	28	n. 1 al 93,22% n. 1 al 94,18% n. 1 al 90,81%	2		2	-2			28	n. 1 al 93,22% n. 1 al 94,18% n. 1 al 90,81%
B1	22	n. 2 al 83,33%	2		1				21	n. 2 al 83,33%
A	6	n. 3 al 83,33%	0						6	n. 3 al 83,33%
Totale	149		7	2	18	0	4	0	166	0

Nella suddetta dotazione organica i lavoratori assunti a tempo pieno che hanno ottenuto la trasformazione del rapporto a tempo parziale sono indicati a copertura di posto dotazionale intero al fine di consentire agli stessi, a richiesta, il ritorno a tempo pieno come garantito dal CCNL;

#### Note:

(\*) Cat. D3 soppressa dal nuovo CCNL Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018 (art. 12, commi 2,4,5). Trattasi di posti di personale già assunto in Cat. D3 al quale sono *conservati il profilo posseduto e la posizione economica acquisita nell'ambito della categoria*

(\*\*) Posti coperti da personale in aspettativa /comando/distacco

<b>n. 1</b> "Farmacista" Cat. D3 in posizione di distacco presso la Società partecipata FARMACOM Fabriano S.r.l.)
<b>n. 1</b> istruttore socio-assistenziale – Cat. D - in aspettativa per incarico ai sensi art. 110 del TUEL per Ambito Territoriale
<b>n. 3</b> Assistenti Sociali in distacco presso Unione Montana dell'Esino Frasassi

## 7.-Spesa di personale in base al fabbisogno programmato- triennio 2022-2024

Ai fini della dimostrazione della sostenibilità finanziaria del presente piano, la previsione di spesa di personale stimata e prevista nel redigendo bilancio di previsione, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013, come di seguito riportato:

	Calcolo limite (spesa media triennio 2011- 2013)	Previsione stimata anno 2022	Previsione stimata anno 2023	Previsione stimata anno 2024
Spese int 01 - (macroaggr. 101) compensiva degli FPV	7.256.345,33	6.730.246,97	6.574.130,00	6.582.330,00
Altre spese - (macroaggr. 103 –macroaggr. 109)	186.322,33	279.000,00	279.000,00	279.000,00
IRAP int 07 - (macroaggr. 102)	384.908,67	383.130,50	372.040,00	372.040,00
Altre spese (macr. Agg. 4 )	33.817,34	30.000,00	30.000,00	30.000,00
<b>Totale spese del personale (A)</b>	<b>7.861.393,67</b>	<b>7.422.377,47</b>	<b>7.255.170,00</b>	<b>7.263.370,00</b>
<b>(-) Componenti escluse (B)</b>	<b>1.094.693,00</b>	<b>1.455.222,85</b>	<b>1.368.766,00</b>	<b>1.368.766,00</b>
<b>Componenti assoggettate al limite di spesa (A-B) totale spese di personale ex art.1 co.557, L.296/2006</b>	<b>6.766.700,67</b>	<b>5.967.154,62</b>	<b>5.886.404,00</b>	<b>5.894.604,00</b>
<b>LIMITE DA RISPETTARE</b>	<b>6.766.700,67</b>	<b>6.766.700,67</b>	<b>6.766.700,67</b>	<b>6.766.700,67</b>

Il presente piano, inoltre, è stato disposto nel rispetto del vincolo di sostenibilità finanziari a ex art. 33, comma 2, D.L. 34/2019, in quanto la previsione di spesa di personale (calcolata considerando le azioni di reclutamento previste nel presente documento) per il triennio 2022 – 2024 è inferiore alla spesa massima consentita individuata nel precedente punto 1.3 come risulta da prospetto sotto riportato:

	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
<b>Stanziamenti di spesa personale ex art. 33 c. 2 D.L. 34/2019 - macroaggr. U1.01.00.00.000 esclusa spesa per incentivi tecnici (*)</b>	6.571.246,97	6.480.630,00	6.488.830,00
<b>Limite annuo massimo di spesa di personale – valore soglia</b>	<b>6.740.840,09</b>	<b>6.740.840,09</b>	<b>6.740.840,09</b>

(\*) Incentivi tecnici + contributi (anno 2022: € 159.000,00 – anno 2023 € 93.500,00- anno 2024 € 93.500,00)

La spesa del Macroaggregato 101 per l'anno 2022 è comprensiva della spesa di € 336.143,97 finanziata da Fondo Pluriennale Vincolato (FPV) proveniente da esercizi precedenti.

Al fine di garantire la compatibilità delle azioni di reclutamento con il nuovo vincolo di sostenibilità finanziaria (*ex art. 33 comma 2, del D.L. 34/2019*), non compromettendo la collocazione del Comune di Fabriano fra i Comuni virtuosi, **sarà attuato un costante monitoraggio delle spesa nel rispetto del limite massimo di spesa consentito come risultante dal prospetto dimostrativo 1.3 del presente piano (sino alla determinazione del nuovo rapporto successivo all'approvazione del rendiconto 2021) apportando tutti gli eventuali adeguamenti e/o integrazioni o dilazionando l'attuazione delle varie assunzioni che potranno avvenire con decorrenze posticipate rispetto a quelle finanziate in bilancio.**

La spesa di personale prevista per il triennio 2022-2024 risulta finanziata dai relativi stanziamenti del bilancio di previsione 2022-2024 in corso di approvazione.

## **8. - MODALITA' DI ATTUAZIONE - INDIRIZZI**

I contenuti del presente documento sostituiscono quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione della programmazione triennale del fabbisogno di personale con riferimento alle previsioni assunzionali disposte e non ancora concluse.

Nell'attuazione del presente piano dei fabbisogni si terrà conto della necessità di espletare le procedure di **mobilità obbligatoria** (*ex art. 34-bis D.Lgs. 165/2001*) prima del ricorso a eventuale mobilità volontaria, utilizzo graduatorie vigenti dell'ente o di altri enti o espletamento procedure concorsuali.

Le modalità di reclutamento e/o le riserve dei posti sono indicativamente previste nel presente piano (Rif.to allegato 1 sub a) tuttavia, sentito il Dirigente competente, potranno subire alcune modifiche, anche tenuto conto dell'opportunità di ricorrere, in considerazione del numero di posti e del profilo professionale considerato, al concorso pubblico o all'esperimento della mobilità *ex art. 30 D.Lgs. 165/2001*, nonché alla disponibilità di graduatorie proprie o di altri enti, senza necessità di apportare ulteriori modifiche al presente atto.

### **- utilizzo graduatorie di altri enti**

Le pubbliche amministrazioni per coprire posti vacanti possono avvalersi, oltre che delle procedure di assunzione ordinarie previste dal D.Lgs. 165/2001, anche dell'utilizzo di graduatorie di altri enti. Alcuni recenti orientamenti della giurisprudenza chiariscono quali sono le condizioni che legittimano l'utilizzo di questa modalità di reclutamento. L'applicabilità anche al di fuori della PA centrale della norma relativa alla facoltà di utilizzo di graduatorie di Enti diversi per la copertura di posti di lavoro a tempo indeterminato è sostenuta da pronunce giurisprudenziali della magistratura contabile (*cfr. deliberazione n.124/2013 della Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo per l'Umbria*) e della

magistratura amministrativa (cfr. *Tar Veneto Sentenza n. 864/2011; Tar Basilicata Sentenza n. 574/2011*).

L'utilizzo delle graduatorie dei concorsi pubblici in corso di validità approvate da altre pubbliche amministrazioni rappresenta una modalità di reclutamento che si caratterizza per la maggiore celerità, evitando l'onere di indizione di una procedura concorsuale, con minor dispendio di risorse economiche, umane e strumentali. Secondo il parere espresso dall'ANCI in data 8/09/2004, il "previo accordo" previsto dall'art. 3, comma 61 della Legge 24/12/2003 n. 350 può avvenire anche successivamente all'espletamento della procedura concorsuale. La giurisprudenza ha chiarito che la modalità di reclutamento, mediante utilizzo delle graduatorie in corso di validità presso altre amministrazioni, rappresenta regola generale, mentre l'indizione di nuovo concorso costituisce l'eccezione e richiede un'apposita e approfondita motivazione ed inoltre lo scorrimento trova causa proprio nell'obiettivo di ridurre la spesa pubblica, evitando l'indizione di nuovi concorsi per il reclutamento del personale e contestualmente attua i principi di economicità ed efficienza dell'azione amministrativa, tenuto conto del costo e dei tempi per l'esperimento di procedure concorsuali (cfr.: *sentenza n.14 del 28/07/2011 del Consiglio di Stato; T.A.R. per la Basilicata, sentenza n. 574/2011; la sentenza n.4329 del 31/07/2012 del Consiglio di Stato; Cons. Stato, ad. plen. n. 14 del 2011; sez. V, n. 1395 del 2011; sez. III, n. 6507 del 2011*)".

La Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per l'Umbria con Deliberazione del 11/09/2013 n. 124, ha definitivamente chiarito il problema interpretativo di cui all'art. 3, comma 61, della L. n.350/2003, circa lo stabilire il momento a cui rapportare il "previo accordo tra le amministrazioni interessate" ai fini della legittimità dell'assunzione dell'idoneo della graduatoria del concorso bandito da altro Ente, per cui, a tale proposito, la Corte ha evidenziato come le disposizioni che disciplinano la materia non facciano "alcun riferimento ad alcuna convenzione, ma unicamente al previo accordo", che concettualmente "implica l'intesa ed il consenso delle due amministrazioni in ordine all'utilizzo, da parte di una di esse, della graduatoria concorsuale in corso di validità, relativamente a posti di uguale profilo e categoria professionale, rispetto a quello per cui opera il suddetto utilizzo" (cfr. *TAR Veneto, sent. n. 864/2011*).

Il ricorso all'utilizzo di graduatorie di altri enti potrà avvenire previa sottoscrizione di intesa, ai sensi degli artt. 9 della L. 3/2003 e 3, comma 61, della L. 350/2003, e secondo i criteri previsti nel vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

#### **- altre modalità:**

*Assegnazioni temporanee di personale, anche a tempo parziale, in entrata da altre amministrazioni, (rif.ti normativi: art. 1 comma 124 della Legge 145/2018, art. 30, comma 2 -sexies del D.Lgs. 165/2001 e art. 14 comma 1 del CCNL 22/01/2014).*

Per rispondere ad esigenze temporanee e straordinarie, in caso di esigenze organizzative finalizzate all'attuazione dei piani e programmi dell'ente o in caso di passaggi con mobilità ex art. 30 D.Lgs.165/2001 compatibilmente con le risorse disponibili nei macroaggregati di spesa di personale,



è ammesso il ricorso all' assegnazione temporanea di personale anche a tempo parziale in entrata, da altre amministrazioni di professionalità in area tecnica/amministrativo-contabile/informatica nei limiti delle disponibilità finanziarie e di bilancio. (rif.ti normativi: art. 1 comma 124 della Legge 145/2018, art. 30, comma 2 -sexies del D.Lgs. 165/2001 e art. 14 comma 1 del CCNL 22/01/2014).

Secondo gli orientamenti espressi dalle sezioni regionali della Corte dei Conti *“il comando non è una assunzione di personale ma una forma di mobilità, di regola temporanea.. e che la relativa spesa non può essere peraltro assimilata a quella relativa ad una assunzione a tempo determinato rilevante ai sensi dell’art.9, co.28, del D.L. 78/2010, a condizione che la medesima spesa sia stata figurativamente mantenuta dall’ente cedente”* ai fini del rispetto della citata disciplina, fermo restando che le spese sostenute per il personale comandato sono rilevanti ai sensi dell’art.1, co.557 296/2006 (“tetto di spesa”) per l’ente di destinazione e non per l’ente cedente; (*Corte dei conti del Lazio - Deliberazione 91 del 25.06.2014 ed in tal senso Corte dei conti Toscana -Deliberazione 6/2012 e Corte dei conti Liguria -Deliberazione 7/2012*);

Nel presente PTFP non sono previste assegnazioni temporanee di personale.

#### **-mansioni superiori**

In materia di affidamento di mansioni superiori l’articolo 8, comma 3, del CCNL 14.09.2000, stabilisce che: *“Il conferimento delle mansioni superiori di cui ai commi precedenti, anche attraverso rotazione tra più dipendenti, è disposto dal dirigente o, per gli enti privi di dirigenza, dal responsabile del servizio, nell’ambito delle risorse espressamente assegnate per tale finalità secondo la programmazione dei fabbisogni ...”*;

Con riferimento alla disposizione contrattuale sopra richiamata si stabilisce che per quanto riguarda l’affidamento di mansioni superiori vi si potrà ricorrere, su richiesta dei dirigenti interessati nelle seguenti ipotesi:

- limitatamente al tempo strettamente necessario a fronteggiare eventuali assenze di personale con diritto alla conservazione del posto (art. 52 comma 2 lett. b);
- in via eccezionale, nel caso di vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti (art. 52 comma 2 lett. a) del D.Lgs. 165/2001;
- qualora la spesa trovi copertura finanziaria nell’ambito delle risorse disponibili nei macroaggregati di spesa di personale del bilancio.

Nel presente PTFP non è previsto il conferimento di mansioni superiori.

#### **- ulteriori linee di indirizzo:**

- 1) le assunzioni obbligatorie ai sensi della legge 68/99, dovranno essere previste unicamente a

ripiano di eventuali scoperture che dovessero verificarsi in quote d'obbligo.

- 2) le date riferite alle assunzioni a tempo indeterminato previste nel presente Piano sono da ritenersi indicative, e l'eventuale difformità non comporterà alcuna variazione al PTFP;
- 3) in caso di eventuali ed ulteriori ricorsi a forme di lavoro flessibile, rispetto a quelle già programmate con il presente atto, che si dovessero rendere necessarie per far fronte ad improvvise ed inderogabili esigenze di funzionalità dei servizi (*es. sostituzioni per maternità, aspettative, inidoneità alle mansioni o altre fattispecie; personale necessario per garantire il servizio di refezione scolastica e del trasporto scolastico, la realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale, personale la cui spesa è oggetto di specifico finanziamento da parte di un soggetto diverso dal comune, ecc..*) non risolvibili con procedure di mobilità interna, le stesse potranno essere attivate, su specifica richiesta del dirigente interessato e sentito il Dirigente del Servizio Gestione Risorse Umane, nei limiti delle risorse complessivamente già stanziato in bilancio tenuto anche di eventuali economie generate da dimissionari, da aspettative parzialmente retribuite e non, ecc.... , nel rispetto di quanto previsto dall'art. 36 del D.Lgs. 165/2001 e dei limiti economici prescritti dalle normative vigenti.
- 4) al fine di consentire l'attuazione di progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), legiferato con Decreto Legge N. 80 del 9/06/2021 convertito con modificazioni, con la legge 113/2021, potranno essere effettuate assunzioni a determinato di personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a trentasei mesi ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026. La relativa spesa, in deroga all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, non potrà essere superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella I annessa al suddetto decreto. Le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.
- 5) possibilità di effettuare tirocini extra curriculari a seguito della stipula di apposita convenzione con il Centro per l'Impiego nelle modalità di cui alle linee guida approvate dalla Regione Marche. L'attività progettuale, la durata e l'importo nell'ambito delle risorse disponibili verranno disciplinati da apposito atto di Giunta.

Assunzione Personale a tempo indeterminato anno 2022									
N. unità	CA T.	Profilo Professionale	Settore/servizio	Data indicativa prevista (*)	SPESA ANNUA TEORICA (Tabellare CCNL 2018 x 13 mensilità + i.i.s., ind. vigilanza, I.V.C., ind. qualif., ind.tà comparto carico bilancio - elem. perequat))	Oneri riflessi (esclusa IRAP) 30, %	Totale spesa - annua teorica (A)	Note	Spese carico bilancio 2022
1	D	Istruttore direttivo amm-vo contabile	Settore Risorse Comunali-Patrimonio-Servizi cimiteriali-Servizi Demografici e statistici	01/05/2022	24.435,24	7.330,57	31.765,81	utilizzo graduatorie concorsuali altri enti/concorso pubblico	21.160,92
1	D	Istruttore direttivo amm-vo contabile	Segreteria ed Affari Generali	01/05/2022	24.435,24	7.330,57	31.765,81	utilizzo graduatorie concorsuali altri enti/concorso pubblico	21.160,92
1	D	Istruttore direttivo amm-vo contabile	Settore Risorse Comunali-Patrimonio-Servizi cimiteriali-Servizi Demografici e	01/07/2022	24.435,24	7.330,57	31.765,81	Concorso pubblico	15.882,91
1	D	Istruttore direttivo amm-vo contabile	Bilancio, Servizi Finanziari	01/07/2022	24.435,24	7.330,57	31.765,81	Concorso pubblico	15.882,91
3	D	Istruttori direttivi tecnici Architetti/Ingegneri	Settore Governo del Territorio	01/10/2022	73.305,72	21.991,72	95.297,44	Utilizzo graduatorie altri enti/Concorso pubblico	23.751,05
1	C	Istruttore amm-vo-contabile	Settore Governo del Territorio	01/06/2022	1.392,12	417,64	1.809,76	Progressione di carriera art. 22 comma 15 DL. 75/2017	1.055,23
1	C	Istruttore tecnico	Settore Governo del Territorio	01/06/2022	1.392,12	417,64	1.809,76	Progressione di carriera art. 22 comma 15 DL. 75/2017	1.055,23
1	C	Istruttore amm-vo-contabile	Settore Risorse Comunali-Patrimonio-Servizi cimiteriali-Servizi Demografici e statistici	01/05/2022	22.521,84	6.756,55	29.278,39	utilizzo graduatorie concorsuali altri enti/concorso pubblico	19.503,91
2	C	Istruttore amm-vo-contabile	Settore Risorse Comunali-Patrimonio-Servizi cimiteriali-Servizi Demografici e statistici	01/07/2022	45.043,68	27.026,21	72.069,89	Concorso pubblico	36.034,94
1	C	Istruttore amm-vo-contabile	Segreteria ed Affari Generali	01/07/2022	22.521,84	6.756,55	29.278,39	Concorso pubblico	14.639,20
1	C	Istruttore amm-vo-contabile	Settore Bilancio Servizi Finanziari e Gestione Risorse Umane	01/07/2022	22.521,84	6.756,55	29.278,39	Concorso pubblico	14.639,20
1	C	Istruttore amm-vo-contabile	Settore Servizi al Cittadino ed alle Imprese	01/05/2022	22.521,84	6.756,55	29.278,39	Utilizzo graduatorie altri enti/concorso pubblico	19.503,91
2	C	Istruttori di Vigilanza	Settore Polizia Locale e Sicurezza	01/05/2021	47.265,36	14.179,61	61.444,97	Mobilità art. 30 D.Lgs.165/01 / concorso pubblico/utilizzo graduatorie altri enti	40.931,80
1	B3	Operatore tecnico specializzato	Settore Governo del Territorio	01/05/2022	21.129,72	6.338,92	27.468,64	utilizzo graduatorie altri enti/concorso pubblici	18.298,34
1	B3	Conducente Scuolabus	Servizi al Cittadino ed alle Imprese	01/09/2022	21.129,72	6.338,92	27.468,64	Stabilizzazione - art. 20 del D.Lgs. 75/2017	9.149,17
1	B1	Esecutore servizio	Settore Governo del Territorio	01/09/2022	20.106,96	6.032,09	26.139,05	Stabilizzazione - art. 20 del D.Lgs. 75/2018	8.706,31
20			TOTALI		€ 418.593,72	€ 139.091,22	557.684,94		281.355,94

**Note:**

1) Verrà garantita l'assunzione di un Istruttore Direttivo di Vigilanza - Cat. D in caso di cessazione dal servizio per mobilità di dipendente a tempo indeterminato, di pari profilo, mediante attingimento da graduatoria concorsuale esistente

2) (\*) Le date riferite alle assunzioni a tempo indeterminato sono da ritenersi indicative e l'eventuale difformità non comporterà la variazione del piano dei fabbisogni

Assunzione Personale a tempo indeterminato anno 2023									
N. unità	CA T.	Profilo Professionale	Settore/servizio	Data prevista (*)	SPESA ANNUA TEORICA (Tabellare CCNL 2018 x 13 mensilità + i.i.s., ind. vigilanza, I.V.C., ind. qualif., ind.tà comparto carico bilancio - elem. perequat))	Oneri riflessi (esclusa IRAP) 30, %	Totale facoltà assunzionali (A)	Note	Spese carico bilancio 2023
1	D	Istruttore direttivo amm-vo contabile	Governo del Territorio	01/02/2023	24.435,24	7.330,57	31.765,81	Concorso pubblico	29.029,07
2	C	Istruttore amm-vo-contabile	Servizi al Cittadino ed alle Imprese e Settore Governo del Territorio	01/02/2023	45.043,68	27.026,21	72.069,89	Concorso pubblico	65.860,79
1	C	Istruttori di Vigilanza	Polizia Locale e Sicurezza	01/05/2023	23.632,68	7.089,80	30.722,48	Mobilità art. 30 D.Lgs.165/01 /utilizzo graduatorie altri enti/concorso pubblico	15.361,24
4	TOTALI				€ 93.111,60	€ 41.446,58	134.558,18		110.251,10

Nota: (\*) Le date riferite alle assunzioni a tempo indeterminato sono da ritenersi indicative, e l'eventuale difformità non comporterà la variazione del piano dei fabbisogni

Spesa pers.le tempo determinato 2022

Area	N.	Cat.	Profilo Prof.	MESI	Spesa prevista (retribuzione/oneri e IRAP)	Verifica limite art. 9 c. 28 DL 78/2010 - Spesa 2022 al netto trattamenti fondo - IRAP compresa	Note
Trasporto Scolastico	3	B3	Collab. Tecnico-Conducente Scuolabus	6 ciasc.	42.120,00	41.273,00	Sostituzioni varie potenziamento servizio
Refezione scolastica	1	B1	Esecutore servizi - Cuoco	6	13.323,00	13.042,00	Potenziamento servizio
	2	A	Operatore mensa	6 ciasc.	25.191,00	24.729,00	Potenziamento servizio
	1	A	Operatore mensa	3	6.298,00	6.182,00	Potenziamento servizio
	1	A	Operatore mensa part-time 50%	6	6.307,00	6.192,00	Potenziamento servizio + Sostituzioni <a 10 gg. (brevi periodi)
		A/B	Operatore mensa/Cuoco		4.199,00	4.121,00	Sostituzioni <a 10 gg. (brevi periodi) (Operatore mensa e Cuoca)
Provveditorato	1	B1	Magazziniere	6	13.323,00	13.042,00	
Manutenzione verde pubblico	2	B1	Esecutore tecnico	6 ciasc.	28.680,00	28.076,00	per 4 mesi ciascuno
Elettorale	1	B1	Esecutore amministrativo	2	4.699,00	-	Per attività di supporto ufficio elettorale per Referendum -Rimborso Ministero Interno
Sisma	3	D1	Istruttore direttivo Tecnico		105.310,00	-	Assunzioni anno 2022 ai sensi dell'art. 50 bis del D.L. 17/19/2016 n. 189 <b>prorogabili anche nel 2023</b> in caso di proroga dello stato di emergenza. Spese non soggetta a limite art. 9 c. 28 in quanto interamente finanziata -
<b>TOTALE Anno 2022</b>					<b>249.450,00</b>	<b>136.657,00</b>	

SPESA LAVORO FLESSIBILE ANNO 2009 (al netto della spesa sostenuta per assunzioni ex art. 110 tuel)	€ 486.935,63
DECURTAZIONE PARI ALLA SPESA SOSTENUTA PER IL SUPERAMENTO DEI CONTRATTI A TERMINE ( procedure di reclutamento speciale effettuate in data 01/03/2018 )	€ 68.430,00
DECURTAZIONE PARI ALLA SPESA SOSTENUTA PER IL SUPERAMENTO DEI CONTRATTI A TERMINE (n. 3 procedure di reclutamento speciale effettuate in data 31/12/2020)	€ 96.196,47
<b>NUOVO LIMITE ANNUO DI SPESA LAVORO FLESSIBILE</b>	<b>€ 322.309,16</b>