



# **Comune di Stienta Provincia di Rovigo**

## **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE - PIAO SEMPLIFICATO - 2023-2025**

ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021- DPR n. 81/2022 - Decreto n. 132/2022

## **MODIFICA SEZIONE 3.3**

**“PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP)**

Allegato sub) a deliberazione di G.C. n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

## SEZIONE 3.3 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

### PREMESSA

La presente sezione è dedicata alla definizione della programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2023 – 2025 ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001 come modificato dal decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni nella legge 6 agosto 2021, n. 113. Il piano triennale dei fabbisogni di personale costituisce l'atto di programmazione volto ad evidenziare il fabbisogno assunzionale in relazione agli obiettivi programmatici dell'Ente, nonché la sostenibilità delle assunzioni programmate rispetto alle risorse di bilancio ed ai vincoli finanziari stabiliti a legislazione vigente.

In particolare, l'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano Triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indichi la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione e prevedendo che la copertura dei posti vacanti avvenga nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

Con Decreto 8 maggio 2018 il Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha definito le "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. Le Linee guida definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adattano, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore.

Gli enti territoriali operano, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative e nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica. Le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una "spesa potenziale massima" affermano: "per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima della dotazione organica resta quello previsto dalla normativa vigente". In sostituzione del tradizionale concetto di dotazione organica è stato introdotto il concetto di "dotazione di spesa potenziale massima" dettata dai vincoli assunzionali e dai limiti normativi.

Alla luce di quanto sopra, è da ritenersi integralmente innovata la modalità di programmare i fabbisogni di personale giungendo ad una definizione di dotazione organica dinamicamente individuata nel personale in servizio a cui si devono sommare le capacità assunzionali, entro i limiti di spesa ammessi per l'Ente.

La dotazione organica ed il suo sviluppo triennale devono essere pianificati nella concezione di massima dinamicità e pertanto modificabili ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale.

In dettaglio, questo ultimo vincolo consiste nella possibilità di assumere personale a tempo indeterminato fino ad un importo di spesa complessiva espresso in valore percentuale (valore soglia) rispetto alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, ai sensi del D. M. 17/03/2020 pubblicato in G.U. n. 108 del 27/04/2020.

Le citate linee guida rendono evidenti le interconnessioni di tale piano con gli ulteriori atti di programmazione. A tal fine rilevano in modo particolare il DUP, il Bilancio di previsione ed il Piano delle performance.

## **CONTESTO NORMATIVO E GIURISPRUDENZIALE DI RIFERIMENTO**

La fonte normativa primaria della disciplina sulla capacità assunzionale degli Enti territoriali è costituita dall'art. 33, comma 2, del D. L. 30 aprile 2019 n. 34 (comma così modificato dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, dall'art. 1, comma 853, lett. a), b) e c), L. 27 dicembre 2019, n. 160, a decorrere dal 1° gennaio 2020, e, successivamente, dall'art.

17, comma 1-ter, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8).

Tale disposizione introduce per i comuni una disciplina delle assunzioni del personale basata sulla "sostenibilità finanziaria" della spesa stessa, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

Con successivo decreto attuativo della Presidenza del Consiglio dei ministri Dip. Funz. Pubbl., adottato il 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" emanato sulla base di quanto previsto dall'art. 33 c. 2 del D.L. 34 del 30 aprile 2019, si è disposto che: "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del 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 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.

A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del già menzionato valore soglia...". La successiva circolare del Ministero per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero dell'interno, n. 1374 del 8 giugno 2020 fornisce chiarimenti sul D.M. 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni.

Va richiamata, inoltre, la Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica 13 maggio 2020, esplicativa delle nuove regole assunzionali per i Comuni introdotte dall'art. 33, comma 2, del Dl. n. 34/2019, convertito con modificazione dalla Legge n. 58/2019.

Alla luce di queste disposizioni normative e interpretative viene determinato il valore soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti come definite ai sensi dell'art. 2 del D.M. 17 marzo 2020. Nel caso del Comune di Stienta il valore soglia è pari al 27,20%,

I comuni che registrano un rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti inferiore al corrispondente valore soglia, 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 a tale valore soglia. Ciò significa, come meglio dettagliato successivamente, che per il Comune di Stienta la spesa massima sostenibile per l'anno 2023 è pari a 92.997,91 euro.

Giova richiamare a completamento del quadro normativo collegato al D.M. 34 del 17 marzo 2019, alcune deliberazioni della Corte dei Conti intervenute a chiarire alcune esigenze interpretative sollevate dalle amministrazioni interessate.

La deliberazione n. 55/2020 della Sezione di Controllo della Corte dei Conti per l'Emilia- Romagna secondo cui: «Desumere il dato relativo alla spesa del personale dall'ultimo rendiconto della gestione approvato, coincidente nella specie con il rendiconto approvato nel corso del medesimo esercizio in cui è adottata la procedura di assunzione di personale, è in linea con la finalità, propria della nuova normativa, di introdurre un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale nell'ottica di una programmazione maggiormente flessibile della spesa per il personale, rimodulabile anche nel corso del medesimo esercizio in cui l'ente procede all'assunzione».

La deliberazione n. 24/2021 della Sezione Regionale di Controllo della Corte dei Conti per la Lombardia ha evidenziato come il nuovo meccanismo di quantificazione della capacità assunzionale degli enti locali definisca un parametro finanziario «di flusso, a carattere flessibile» che deve essere aggiornato ogni anno sulla base dei dati dell'ultimo rendiconto approvato.

La deliberazione, tra le altre, n. 63/2021 della Sezione Regionale di Controllo per l'Abruzzo, ha precisato che la nuova disciplina non fa più riferimento ad un limite di spesa intesa come contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013, bensì individua una diversa modalità di governo della spesa corrente per il personale, con la quale viene indirettamente sollecitata la cura dell'ente nella riscossione delle entrate e la definizione con modalità accurate del FDCDE si stabilisce una diversa modalità di calcolo dello spazio assunzionale dell'ente, facendo riferimento a un parametro finanziario a carattere flessibile, che dovrà essere aggiornato ogni anno sulla base dei dati dell'ultimo rendiconto approvato da considerare.

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

dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";

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

Si dà atto che il limite massimo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 è pari a € 31.542,88 al netto degli oneri riflessi.

Infine, sempre relativamente alle assunzioni a tempo determinato, vanno ricordate le disposizioni relative al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e in particolare:

- l'art. 9 comma 18 bis del d.l. n. 152/2021 che ha modificato l'art. 1 del D.L. n. 80/2021 che consente agli enti locali - a valere sui quadri economici dei progetti per l'attuazione del PNRR e da effettuarsi nei limiti e nelle modalità individuate dalla circolare n. 4/2022 della RGS - di conferire incarichi di collaborazione per il supporto ai procedimenti amministrativi connessi all'attuazione del PNRR oppure di assumere personale a tempo determinato a valere sulle risorse del PNRR solo per lo svolgimento di alcune tipologie di attività ed entro prefissati limiti di spesa in proporzione al valore di progetto (rif. Circolare MEF n. 4 del 18/1/2021), se destinatari di risorse a valere sui fondi PNRR, per progetti di cui hanno la titolarità di attuazione. Il reclutamento avviene in deroga ai limiti di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/20210 (limite di spesa 2009) ed in deroga ai limiti della dotazione organica.
- l'art. 31 bis del DL. 152/2021 che consente per una spesa aggiuntiva non superiore al valore soglia ivi indicato di procedere a nuove assunzioni a tempo determinato fino al 31/12/2026, a valere sulle proprie risorse di bilancio, in deroga agli ordinari vincoli sia ordinamentali che di carattere finanziario, per ogni tipologia di attività, anche quelle ordinariamente svolte dall'ente, a supporto dei progetti rientranti nel PNRR, con asseverazione da parte del collegio dei revisori del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

## DATI FINANZIARI

Alla luce dei dati emergenti dall'ultimo rendiconto approvato il Comune di Sienta si colloca nella fascia virtuosa dei valori soglia fissati per fascia demografica dal decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica del 17 marzo 2020, corrispondente al 27,20%, registrando una percentuale effettiva rilevata per il 2023 pari a 23,03%.

Ciò significa che per il 2023 la spesa massima 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, non può essere maggiore del 27,20% della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre della rendiconti approvati, e dunque al-2019-2020-2021, considerate al netto del fondo dei crediti di dubbia esigibilità di parte corrente assestato nel bilancio

di previsione relativo all'ultima annualità considerata rispetto alle annualità che concorrono alla media.

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa registrata nel 2018 in misura non superiore al valore percentuale 27% per il 2023 e del 28% per il 2024.

Questi limiti si basano su un calcolo dinamico strettamente connesso all'andamento dei gettiti di entrata. Sulla base dei dati comunicati è stato elaborato il prospetto di calcolo da cui si evince che per il Comune di Sienta la spesa massima di personale sostenibile nell'anno 2023 è pari ad euro 92.997,91. Tali risorse sono finalizzate al pagamento del personale a tempo determinato e a tempo indeterminato.

Nella tabella che segue viene rappresentato il calcolo delle capacità assunzionali:

**CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 2, D.L. 34/2019 - D.M. 17/03/2020)**

**INCREMENTO ANNUO DELLA SPESA DI PERSONALE FINO AL 2023 (ART. 5)**

Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa personale massimo annuo				
			2020	2021	2022	2023	2024
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
<b>Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;</b>	<b>27,20%</b>	<b>31,20%</b>	<b>19,00%</b>	<b>24,00%</b>	<b>26,00%</b>	<b>27,00%</b>	<b>28,00%</b>
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%
<b>CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE</b>	<b>Spese di personale 2018</b>	<b>Incrementi % tabella 2</b>	<b>Incremento calmierato</b>	<b>valore soglia tab. 1</b>	<b>Incremento massimo (non superiore al valore soglia tab. 1)</b>		
	<b>519.105,53</b>						
Anno 2021		24,00%	124.585,33	63.359,70	63.359,70		
Anno 2022		26,00%	134.967,44	99.141,00	99.141,00		
Anno 2023		27,00%	140.158,49	99.141,00	99.141,00		
Anno 2024		28,00%	145.349,55	99.141,00	99.141,00		

## Calcolo limite soglia previsionale 2023

DATI GENERALI ENTE	Abitanti	Fascia	Tabella 1	Tabella 3
	3.080	D	27,20%	31,20%

VALORI FINANZIARI	Spese di personale rendiconto 2022	513.127,31
	Entrate rendiconto 2020	2.528.184,31
	Entrate rendiconto 2021	2.410.477,33
	Entrate rendiconto 2022	2.981.943,04
	FCDE 2022 stanziato	411.800,00
	Media Entrate - FCDE	2.228.401,56

Rapporto spesa/entrate	<b>23,03</b>
------------------------	--------------

Calcolo incremento per assunzioni a tempo indeterminato	Media Entrate - FCDE	+ 2.228.401,56
	Percentuale soglia Tabella 1	x 27,20%
	Valore soglia	= 606.125,22
	Spese di personale rendiconto 2022	- 513.127,31
	Incremento teorico	= 92.997,91

Verifica rispetto incremento % Tabella 2	Percentuale 2023	27,00%
	Spese di personale 2018	519.105,53
	Incremento entro limite Tab. 2	140.158,49

Incremento effettivo Anno 2022	<b>92.997,91</b>
--------------------------------	------------------

Rilevato che nel PIAO 2023-2025, approvato con deliberazione di Giunta Municipale n. 58 del 03-07-2023 si dava atto:

### PREVISIONI DELLE CESSAZIONI 2023-2025

La ricognizione effettuata dal Settore Servizi Finanziari e Risorse Umane ha determinato la previsione delle cessazioni 2023 - 2025. In particolare, sulla base della normativa pensionistica vigente e dei dati anagrafici e contributivi dei dipendenti si dà atto che non è attualmente previsto personale che nel 2023/2025 cesserà per dimissioni o collocamento a riposo salvo diversi e nuovi provvedimenti in materia pensionistica.

### RILEVAZIONE DEI FABBISOGNI ASSUNZIONALI, PROGRAMMAZIONE E STRATEGIE

Si è provveduto, con deliberazione di Giunta comunale n. 9 del 06/02/2023, ad effettuare la ricognizione annuale del personale ai sensi dell'art. 6, comma 2, nonché alla rilevazione di eventuali

eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, utili alla rilevazione dei fabbisogni e al fine di individuare le tipologie professionali ritenute necessarie sulla base delle attività da svolgere e degli obiettivi da realizzare, come declinati nel DUP.

L'art. 33 del D. Lgs. 165/2001 dispone infatti 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 merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del D. Lgs.165/2001, sono state acquisite le note dei singoli Responsabili P.O. da cui si evince che non vi sono situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale.

Il presente piano definisce la programmazione del fabbisogno di personale del triennio 2023- 2025 applicando le indicazioni del Decreto ministeriale 8 maggio 2018 e tenuto conto dei contenuti del DUP 2023-2025 e degli esiti della ricognizione annuale del personale, compatibile con i vincoli assunzionali.

Al riguardo si precisa che si adotta una programmazione della soddisfazione dei fabbisogni che tiene conto di eventuali ottimizzazioni di risorse già in organico nell'ente attraverso la valorizzazione delle stesse con procedura di progressione valutativa ex art. 13 commi 6, 7 e 8 del 16/11/2022, della sostituzione di personale cessato anche attingendo a profili e categorie diverse e valutando gli inserimenti temporali in ragione delle priorità dei servizi di assegnazione e delle disponibilità delle graduatorie.

L'obiettivo è il superamento della mera logica del turn over, in coerenza con quanto emerge dalla recente giurisprudenza contabile in materia (vedere fra tutte la Corte Conti Sezione Regionale di Controllo Lombardia n. 167/2021) che in più occasione ha ribadito il principio secondo cui anche la sostituzione del personale cessato dal servizio in corso d'anno costituisce assunzione di personale, possibile entro i limiti della capacità assunzionale del Comune.

~~Con il presente piano si dà atto che~~ Nel corso del 2023 per quanto riguarda il personale a tempo indeterminato non è prevista nessuna assunzione, eccetto la sostituzione di eventuale personale cessato, come previsto con la Deliberazione di Giunta comunale n. 11 del 06/02/2023 "Approvazione piano triennale dei fabbisogni di personale 2023 -2025".

Nel triennio 2023-2025 si individuano i seguenti criteri assunzionali secondo le seguenti modalità in ordine di priorità:

- 1 utilizzo di graduatorie di altri enti
- 2 concorso pubblico, selezioni uniche ai sensi dell'art. 3 bis del D.L. n. 80/2021
- 3 mediante procedure ex art. 33, comma 5 del D.Lgs. n. 165/2001
- 4 mobilità volontaria o per interscambio

Si riporta Il quadro assunzionale 2023 - 2025 elaborato alla data di redazione del presente documento, suscettibile di essere rimodulato a parità di spesa alla luce dell'evolversi delle situazioni



organizzative e funzionali. Il numero dei posti da coprire, attingendo ai predetti criteri, potrà conseguentemente variare

ANNO 2023 - Personale a tempo indeterminato: sostituzione eventuali cessazioni

ANNO 2023 - Personale a tempo determinato:

Visto l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in legge 114/2014, che amplia la facoltà degli enti locali, in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della legge n. 296/2006, in tema di disciplina vincolistica per la spesa di personale relativamente al lavoro flessibile, in particolare con contratti a tempo determinato e con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009;

Dato atto che il suddetto limite di spesa per il Comune di Stienta è stato stabilito con delibera di G.C. n. 68 del 30/7/2020, esecutiva, in € 31.542,88, non avendo sostenuto nel 2009 e nel precedente triennio 2007-2009, spese di personale per assunzioni flessibili;

Rilevato per esigenze non prevedibili di carattere organizzativo, ritiene di poter procedere mediante l'utilizzo a tempo parziale di dipendenti di altra pubblica amministrazione ex art. 1 c. 557 della L. n.311/2004, per un massimo 12 ore settimanali, nel rispetto del sopra citato limite massimo di spesa per il lavoro flessibile;

ANNO 2024

Personale a tempo indeterminato: non si prevedono assunzioni;

ANNO 2025

Personale a tempo indete3rminato: non si prevedono assunzioni;

Considerato che successivamente all'approvazione del PIAO 2023-2025 di cui alla delibera di G.M. n. 58 del 07/03/202, con delibera di G.C. n. 68 del 28/08/2023 ad oggetto "Approvazione Convenzione per il coordinamento fra il Comune di capofila Lendinara e i Comuni costituenti l'Ambito territoriale sociale VEN\_18 ai fini della gestione delle risorse "Quota Servizi FONDO POVERTA", il comune di Stienta ha approvato lo schema di Convenzione, che disciplina il coordinamento fra il Comune capofila dell'ATS Ven\_18, comune di Lendinara, e i comuni costituenti l'Ambito, ai fini della gestione delle risorse "Quota Servizi Fondo Povertà" finalizzata all'assunzione in ruolo di un congruo numero di assistenti sociali, da impiegare nei Comuni aderenti al progetto nell'area della povertà;

Dato atto che tali assunzioni rientrano nella previsione normativa di cui all'art. 1 della Legge di Bilancio 178 del 30/12/2020 e in particolare i commi 797 e 801 che prevedono:

*comma 797 che "al fine di potenziare il sistema dei servizi sociali comunali, gestiti in forma singola o associata, e, contestualmente, i servizi di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 147, nella prospettiva del raggiungimento, nei limiti delle risorse disponibili a legislazione vigente, di un livello essenziale alle prestazioni e dei servizi sociali definito da un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente pari a 1 a 5.000 in ogni ambito territoriale di cui all'articolo 8, comma 3, lettera a), della legge 8 novembre 2000, n. 328, e dell'ulteriore obiettivo di servizio di un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente pari a 1 a 4.000, è attribuito, a favore di detti ambiti, sulla base del dato relativo alla popolazione complessiva residente:*

*a) un contributo pari a 40.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'ambito, ovvero dai comuni che ne fanno parte, in termini di equivalente a tempo pieno, in numero eccedente il rapporto di 1 a 6.500 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 5.000;*

b) un contributo pari a 20.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'ambito, ovvero dai comuni che ne fanno parte, in termini di equivalente a tempo pieno, n numero eccedente il rapporto di 1 a 5.000 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 4.000”;

comma 801 che: “Per le finalità di cui al comma 797, a valere sulle risorse di cui al comma 799 e nel limite delle stesse nonché dei vincoli assunzionali di cui all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, i comuni possono effettuare assunzioni di assistenti sociali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fermo restando il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio, 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, anche ai sensi dell'articolo 57, comma 3-septies, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126”;

Rilevato che all’articolo 2 della detta Convenzione, è stabilito che il comune capofila dell’Ambito sociale territoriale VEN\_18 (Lendinara) si impegna a trasferire della Quota Servizi del Fondo Povertà al Comune capofila del raggruppamento a fronte di determina di assunzione da parte del Comune dell’Ambito VEN\_18;

Richiamata la deliberazione della Corte dei Conti Lombardia n. 65 del 21/4/2021 con la quale la Corte ha chiarito che la spesa di personale per assunzioni di assistenti sociali a tempo indeterminato effettuata con i contributi di cui all’art. 1, co. 797 e ss L. 178/2020 e le corrispondenti entrate non concorrono alla determinazione degli spazi assunzionali di cui all’art. 33 del decreto legge 30/4/2019 n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58;

Dato atto che il Comune di Stienta risulta capofila del raggruppamento costituito dai Comuni di Stienta e Salara per un bacino di utenza di n. 4.157 abitanti, pertanto occorre aggiornare i reclutamenti per il fabbisogno di personale per il triennio 2023/2025 nel seguente modo:

Assunzione anno 2023 di n. 1 Assistente sociale – Area Funzionari, da graduatoria di altro ente, *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, anche ai sensi dell'articolo 57, comma 3-septies, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126”.*

#### **DOTAZIONE ORGANICA COMUNE DI STIENTA**

Cat.	Profilo professionale	Unità organizzativa	Dotazione al 31/12/2022	Cessazioni Presunte 2023	Assunzioni 2023 Previste nel PIAO	Costo Individuale annuo	Costo Complessivo annuo
D	Funzionario	Area 5 Urbanistica edilizia privata	1	0	0	25.146,71	25.146,71
D	Funzionario	Area 2 Ragioneria, contabilità,	1	0	0	25.146,71	25.146,71

		controllo di gestione					
D	Funzionario	Area 3 Servizi alla persona e Comunicazioni	0	0	1	25.146,71	25.146,71
C	Istruttore	Area 1 Affari generali	1	0	0	23.175,61	23.175,61
C	Istruttore	Area 2 Ragioneria, contabilità, controllo di gestione	1	0	0	23.175,61	23.175,61
D	Funzionario	Area 3 Servizi alla persona e Comunicazioni	0	0	1	25.146,71	25.146,71
C	Istruttore	Area 3 Servizi alla persona e Comunicazioni	3	0	0	23.175,61	69.526,83
C	Istruttore	Area 4 Gestione del Territorio	2	0	0	23.175,61	46.351,22
C	Istruttore	Area 6 Polizia locale	2	0	0	23.175,61	46.351,22
B	Operatore esperto	Area 4 Gestione del Territorio	2	0	0	21.745,62	43.491,24
A	Operatore	Area 1 Affari generali	1	0		19.548,07	19.548,07