

COMUNE DI UTA
Città Metropolitana di Cagliari

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025

Allegato alla deliberazione G.C. n. 13 del 08.03.2023

PREMESSA

In data 13 agosto 2015 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 7 agosto 2015 n. 124 recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, meglio conosciuta come Legge Madia di Riforma della Pubblica Amministrazione.

Tra gli obiettivi della Legge delega vi è il progressivo superamento della dotazione organica come limite alle assunzioni. L’art. 4 del decreto legislativo 75/2017 interviene sull’art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 affidando al piano triennale dei fabbisogni di personale il raggiungimento dell’obiettivo del superamento della dotazione organica, con lo scopo dichiarato di ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

Pur non esistendo una definizione normativa di “dotazione organica” essa è un documento di programmazione delle risorse umane, nel quale sono riportate il complesso delle risorse umane, suddivise per categoria e profilo professionale, necessarie allo svolgimento dell’attività dell’ente per il conseguimento degli obiettivi e le finalità istituzionali delle amministrazioni.

L’art. 4 del d. Lgs. 75/2017, stabilisce che il fabbisogno è predisposto dai singoli enti sulla base delle linee di indirizzo fissate con decreti del Ministero per la semplificazione e la PA di concerto con il Ministero dell’economia e finanze, nonché d’intesa con la Conferenza Unificata per quanto riguarda gli Enti Locali, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica.

Le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni del personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo sopra citate. Tale piano deve essere accompagnato dall’indicazione delle risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

La “vecchia” dotazione organica è pertanto sostituita dal personale in servizio, al netto dei dipendenti che cessano, ai quali vanno aggiunti i contenuti del piano assunzionale.

Il Ministro per la semplificazione, in ottemperanza a quanto previsto dal D. Lgs. 75/2017, ha adottato le “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della PA*” (pubblicate in GURI n. 173/2018) al fine di orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale.

Nelle suddette Linee di indirizzo, si precisa che:

- il piano triennale dei fabbisogni di personale deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance;
- l’adozione del piano è sottoposta alla preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi;
- il concetto della dotazione organica è da intendersi superato. Il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il “contenitore” rigido da cui partire per definire la programmazione dal fabbisogno e condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate. La nuova formulazione dell’art. 6 del D. Lgs. 165/2001, impone una coerenza tra il piano dei fabbisogni e l’organizzazione degli uffici diventando lo strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance. Il Piano diventa pertanto uno strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e gestione delle risorse umane;
- La nuova dotazione organica individua **una spesa potenziale massima** imposta come vincolo dalla normativa vigente. Nel rispetto degli indicatori di spesa potenziale massima, gli enti potranno procedere annualmente alla rimodulazione quantitativa e qualitativa della propria consistenza di personale garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione, e:
 - a) coprendo i posti vacanti nei limiti della facoltà assunzionali previste dalla legge;
 - b) indicando nel piano, ai sensi dell’art. 6, comma 2, del D. Lgs. 165/2001, le risorse finanziarie destinate all’attuazione del piano;
- **la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali consentite, non può essere superiore alla spesa potenziale massima;**
- Nel Piano vanno indicate le risorse finanziarie destinate all’attuazione dello stesso e in particolare:

- spese personale a tempo indeterminato (comprese quelle sostenute per il personale in comando).
- Spese per personale assegnato temporaneamente ad altri enti al fine di valutare gli effetti in caso di rientro;
- Spese per personale flessibile anche al fine di verificare il rispetto dei limiti di cui al D.L. 78/2010 e D.L. 66/2014. Tali rapporti incidono sulla spesa di personale pur non determinando riflessi definitivi sul Piano;
- Risparmi derivanti da cessazioni da rapporti di lavoro a tempo determinato relativi all'anno precedente;
- Assunzioni di categorie protette che, nei limiti della quota d'obbligo , si svolgono fuori dal budget delle assunzioni;
- Spese connesse a eventuali procedure di mobilità.

1. L'ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE E IL PERSONALE IN SERVIZIO

1.1 L'assetto organizzativo

Il Comune di Uta è situato nella Pianura del Campidano di Cagliari, tra il Fiume Cixerri ed il Fiume Mannu, e si estende per una superficie di circa 134 chilometri quadrati.

La vicinanza con Cagliari (circa 23 km) ha favorito, nel corso degli ultimi anni, un considerevole sviluppo dal punto di vista edilizio, con il conseguente aumento del numero degli abitanti.

L'assetto organizzativo dell'Ente è piuttosto semplice: accanto agli organi di indirizzo politico previsti e disciplinati dalla legge (Consiglio comunale, Giunta e Sindaco) c'è l'apparato amministrativo composto dal Segretario generale e da cinque strutture organizzative di massima dimensione denominate Aree.

Queste ultime, a loro volta, possono essere articolate in strutture semplici denominate Uffici individuati da ciascun Responsabile nell'ambito delle risorse umane assegnate dall'organo politico.

In un simile contesto, gli organi di governo sono preposti alle funzioni di indirizzo politico-amministrativo, attraverso la definizione degli obiettivi e dei programmi da attuare e la verifica della rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti.

A tale ruolo si affianca quello dei Responsabili di Area ai quali spetta l'adozione degli atti e dei provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo, necessari ai fini di dare concreta attuazione agli atti di indirizzo politico.

Un modello organizzativo quindi che definisce i ruoli e le responsabilità ovvero da un lato un attore preposto a definire e monitorare le strategie mentre dall'altro un soggetto preposto alla realizzazione delle strategie nel rispetto dell'ordinamento giuridico e secondo un'ottica manageriale.

1.2 La struttura organizzativa

L'art. 107 del D. Lgs 18 agosto 2000, n. 267, stabilisce che i poteri di indirizzo e di controllo politico-amministrativo spettano agli organi di governo mentre la gestione amministrativa, finanziaria e tecnica è attribuita ai dirigenti mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo.

Il vigente regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di G.C. n. 93 del 26.08.2011 e ss.mm.ii. prevede che la struttura organizzativa dell'Ente è articolare in Aree e Servizi. L'Area costituisce l'unità organizzativa di massimo livello alla quale sono preposti i Responsabili titolari di posizione organizzativa.

Al 01.01.2023 la struttura organizzativa, come rideterminata con deliberazione della G.C. n. 88 in data 09.11.2021, risulta costituita da 31 dipendenti in servizio oltre il segretario comunale in convenzione (col Comune di Carbonia dal 16.12.2019).

Con deliberazione della giunta comunale n. 25 del 12.03.2019 è stato approvato il "Regolamento sull'istituzione, il conferimento, la revoca e la graduazione delle posizioni organizzative".

Con provvedimenti del Sindaco sono stati conferiti i seguenti incarichi di posizione organizzativa:

POSIZIONE ORGANIZZATIVA	NOMINATIVO	Numero e data del decreto
Area Affari Generali	Farci Roberto	n. 15 del 29.12.2022
Area Programmazione strategica – gestione e rendicontazione finanziaria	Alba Paola	n. 12 del 29.12.2022
Area Politiche sociali	Dessi Patrizia	n. 14 del 29.12.2022
Area Lavori Pubblici e Tutela del Territorio	De Martini Marco	n. 13 del 29.12.2022
Area Urbanistica Suape – ad interim	De Martini Marco	n. 10 del 28.11.2022
Area Polizia locale – ad interim	Farci Roberto	n. 8 del 09.09.2022

Ai Responsabili di Area nominati dal Sindaco e coordinati dal Segretario comunale spetta l'attività gestionale, la direzione degli uffici, la gestione tecnica e amministrativa dell'Ente, e in generale il compito di trasformare l'indirizzo politico in azione amministrativa. Essi rispondono del risultato della loro attività sotto il profilo dell'efficacia (soddisfacimento dei bisogni), dell'efficienza (completo e tempestivo reperimento delle risorse e contenimento dei costi di gestione), delle procedure di reperimento ed acquisizione dei fattori produttivi. In particolare, rispondono al Sindaco ed alla Giunta riguardo al grado di raggiungimento degli obiettivi e dotazioni assegnate.

1.3 Dipendenti in servizio

Alla data del 01.01.2023 risultano in servizio n. 31 dipendenti, (di cui 1 a tempo determinato) come riportato nei sottostanti prospetti:

SEGRETARIO COMUNALE				
CONVENZIONE DI SEGRETERIA COL COMUNE DI CARBONIA (30% Comune Uta e 70% Comune di Carbonia)				

DIPENDENTI				
CAT. D	11	Di cui n. 2 con diritto alla trasformazione da part time a tempo pieno e n.1 a tempo determinato		
CAT C	10	Di cui n. 1 con diritto alla trasformazione da part time a tempo pieno		
CAT B3	4			
CAT B1	4			
CAT A	2			
Totali	31			

SEGRETARIO COMUNALE Dott.ssa Antonella Marcello Convenzione col Comune di Carbonia (30% Comune di Uta) dal 16.12.2019		
AREA AMMINISTRATIVA		
Nominativo	Profilo professionale	Cat.
Farci Roberto	Istruttore direttivo	D4
Mameli Maria Francesca	Collaboratore amministrativo	B6
Porcu Annalisa	Istruttore amministrativo	C4
Usai Maria Ignazia	Messo notificatore - esecutore	B2
Cossu Maria Rosa	Esecutore amministrativo	B5
Vicentini Milena	Istruttore amministrativo	C5
Meloni Antonella	Istruttore direttivo	D2
Vassallo Federica	Istruttore direttivo amministrativo	D1
Pitzanti Massimiliano	Collaboratore amministrativo	B4
Pittiu Maria Dolores	Collaboratore amministrativo	B4
AREA FINANZIARIA		
Nominativo	Profilo professionale	Cat.
Alba Paola	Istruttore direttivo	D2
Dedoni Annalisa	Istruttore amministrativo p.t 25 h	C3
Congias Rosaria	Istruttore contabile	C1
Posadino Cristina	Istruttore amministrativo	C1

AREA SOCIALE		
Nominativo	Profilo professionale	Cat.
Dessi Patrizia	Assistente sociale	D4
Boi Simona	Assistente sociale p.t. sino 18 h sino al 31.01.2024	D3
Simula Grazia	Assistente sociale	D1
AREA TECNICA		
Nominativo	Profilo professionale	Cat.
De Martini Marco	Istruttore direttivo 110 p.t. 50%	D1
Chiacchio Giuseppe	Istruttore direttivo	D2
Ibba Maria Virginia	Istruttore direttivo	D2
Fulgheri Orazio	Esecutore amministrativo	B1
Pili Davide	Esecutore tecnico specializzato	B1
Corda Davide	operaio	A3
Carboni Rossano	operaio	A3
AREA EDILIZIA E URBANISTICA		
Interim	Istruttore direttivo	D1
Collu Claudia	Istruttore tecnico	C1
Pistis Fabrizia	Istruttore direttivo p.t. 25 h sino al 17.10.2023	D1
Meloni Cesare	Collaboratore amministrativo	B4
AREA POLIZIA LOCALE		
Interim	Istruttore direttivo	D1
Carpanoni Patrick	Istruttore vigilanza	C1
Foddì Rossano	Istruttore vigilanza	C5
Murenu Mariano	Istruttore vigilanza	C4
Moi Mondino	Istruttore vigilanza	C4

2. CAPACITA' ASSUNZIONALI

2.1 Capacità assunzionale

Tutte le assunzioni di personale devono essere previste nella programmazione del fabbisogno del personale comprese quelle con contratto flessibile.

Sulla base dei principi dettati dall'armonizzazione dei sistemi contabili, la programmazione del fabbisogno costituisce un allegato al DUP il quale è adottato prima dell'approvazione del bilancio preventivo.

Nel bilancio di previsione 2022-2024 (approvato con deliberazione del C.C. n. 12 del 08.03.2022) sono state previste le spese del personale in servizio e quelle per le nuove assunzioni già programmate, giunte a conclusione, nonché degli adeguamenti contrattuali stimati.

Lo stesso è stato approvato con deliberazione G.C. n. 6 del 01.02.2022, modificato con deliberazioni G.C. n. 42 del 04.05.2022, n. 51 del 12.05.2022 n. 103 del 29.09.2022 e n. 122 del 15.11.2022;

Si pone ora la necessità di modificare lo stesso in considerazione delle nuove esigenze organizzative da soddisfare con le nuove assunzioni.

A tal fine occorre verificare la capacità assunzionale dell'Ente, ossia la possibilità di procedere con nuove assunzioni.

Si deve evidenziare peraltro che l'articolo 33 del D.L. 30.04.2019, n. 34 (convertito in legge dall'art. 1, comma 1, della Legge 28.06.2019, n. 58) contiene importanti disposizioni per i comuni sulle capacità assunzionali e sui tetti ai fondi per il salario accessorio. Le nuove regole producono l'effetto di differenziare in misura assai marcata la possibilità di effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato tra le varie amministrazioni e determinano tre possibili effetti:

- a) un aumento delle capacità assunzionali per i comuni cd virtuosi, cioè aventi un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, al di sotto di quello fissato dal provvedimento;
- b) imporranno ai comuni che sono al di sopra di tale rapporto di darsi un documento che preveda il rientro entro il 2025 in un rapporto fissato dallo stesso provvedimento per il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti;
- c) sulla base delle modifiche apportate dal comma 853 della legge n. 160/2019, cd di bilancio 2020, i comuni che hanno un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti compreso tra il valore fissato per gli enti virtuosi e quello fissato per le amministrazioni cui viene imposto un obbligo di rientro, non possono aumentare la spesa per il personale rispetto a quella registrata nell'ultimo rendiconto approvato.

In particolare, l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo,

che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. 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 predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."

In ottemperanza alla normativa sopra citata, il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006 e introduce una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa differente rispetto a quanto stabilito dalla normativa previgente.

2.2 La capacità assunzionali di competenza: anno 2023

Con determinazione dirigenziale n. 72 del 15.02.2023 è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2023, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, calcolati considerando il triennio 2018/2020 in base all'ultimo Rendiconto approvato.

Considerato che con deliberazione del Consiglio Comunale n. 31 in data 31.05.2022 è stato approvato il Rendiconto per l'esercizio 2022;

Visti i prospetti di calcolo del limite di spesa per assunzioni calcolati considerando il triennio 2018/2020;

Rilevato quindi che per l'anno 2023 il tetto massimo della spesa di personale è pari a € 1.561.755,95 (considerato un incremento di € 312.351,19);

3. FABBISOGNO DI PERSONALE E VINCOLI

3.1 I limiti di spesa del personale

Le scelte organizzative devono essere effettuate nel rispetto dei limiti di spesa del personale di cui all'articolo 1, comma 557-quater della legge 296/2006 e s.m.i. la quale stabilisce che la spesa non può essere superiore a quella media del triennio 2011-2012-2013. Tale spesa va determinata nel rispetto delle indicazioni fornite dalla Ragioneria Generale dello Stato con circolare 9/2006.

3.2 Componenti incluse

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa (Corte dei conti, Sez. Autonomie, 31 marzo 2015, n. 13) ai sensi dell'art. 1, commi 557, della legge n. 296/2006, sono:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;

- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;
- spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel;
- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;
- spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;
- spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni);
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada;
- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando.
- la spesa per il segretario comunale va considerata nell'aggregato spesa di personale, ed il relativo costo contribuisce a determinarne l'ammontare.

3.3 Componenti escluse

Sono escluse dal conteggio:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez. Autonomie, deliberazione. n. 21/2014);
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- incentivi per la progettazione;
- spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012.

3.4 Fabbisogno di personale

Il fabbisogno di personale 2023/2025 è stato pianificato tenendo conto delle necessità dell'ente nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica.

Sono state previste le seguenti assunzioni, al fine di potenziare:

1. le dotazioni di personale per l'Area Lavori Pubblici mediante l'assunzione di n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico di categoria D, a tempo pieno e indeterminato, mediante procedura di mobilità ex art. 30 del D.Lgs 165/2001, decorrente preferibilmente dal 01 Maggio 2023;
2. le dotazioni di personale per l'Area Urbanistica e Suape mediante l'assunzione di n. 1 Istruttore Tecnico di categoria C, a tempo pieno e indeterminato, mediante attingimento dalla propria graduatoria approvata con determinazione n. 488 in data 12.09.2022, decorrente preferibilmente dal 01 Agosto 2023;

E' stato inoltre previsto di definire le procedure di assunzione di n. 1 istruttore direttivo di cat. D, per l'Area Polizia Locale programmate con deliberazione della Giunta n. 122 in data 15.11.2022, di modifica del Fabbisogno del Personale;

La spesa complessiva del personale per l'esercizio 2023 è pari ad € 1.428.207,69 al di sotto del valore di cui al punto 2.2.

3.5 Vincoli per l'assunzione di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro

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

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

Tale criterio non vale per i contratti di formazione lavoro, che, pur instaurando una forma di lavoro flessibile, richiedendo un investimento in termini formativi, anche nella prospettiva della successiva conversione. I CFL pertanto non possono essere attivati "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezione.

n. personale a tempo indeterminato al 1° gennaio 2023: 31 dipendenti
20% 31 = 7

L'articolo 9, comma 28, del Dl 78/2010, prescrive che le amministrazioni possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. A partire dal 2014, la legge 114/2014 (articolo 11, comma 4-bis) ha previsto che tali limitazioni non si applichino agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale previsto dai commi 557 e 562, articolo 1, della legge 296/2006. Anche per gli enti virtuosi, in ogni caso, c'è il vincolo che la spesa complessiva **non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009**

Le assunzioni a tempo determinato devono rispettare i seguenti vincoli:

Vincoli	Riferimenti
Principio generale dell'obbligo di contenimento della spesa di personale	comma 557 e ss., legge n. 296/2006, e per gli enti non soggetti ai nuovi obiettivi di finanza pubblica (quali unioni di comuni), il limite di spesa dell'anno 2008 (comma 562).
Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009)	art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.
Media della spesa sostenuta per assunzioni con contratto di lavoro flessibile nel triennio 2007- 2009	art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione Pubblica, circolare 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.
Spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali	Corte conti, Sezione Autonomie, delibera 1/2017.
Le nuove assunzioni a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi sono subordinate alla verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale pubblico in disponibilità iscritto negli appositi elenchi regionali e ministeriali.	- art. 34 D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 5 del Decreto Legislativo 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114.

Le deroghe ai vincoli dell'art. 9, c. 28, del D.L. n. 78/2010 sono:

Cause di deroga	Riferimenti	Note
-----------------	-------------	------

Assunzioni strettamente necessarie per le funzioni di polizia locale, istruzione pubblica e settore sociale	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Corte conti, SS.RR., delibera n. 7/2011 (con riguardo al concetto di “spesa sostenuta per le stesse finalità nell’anno 2009”).	Le assunzioni a tempo determinato devono comunque essere contenute nei limiti di spesa sostenuta per le medesime finalità nell’anno 2009
Assunzioni per qualsiasi finalità per gli enti in regola con l’obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 dell’art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Corte conti, SS.RR., delibera n. 7/2011 (con riguardo al concetto di “spesa sostenuta per le stesse finalità nell’anno 2009”).	Le assunzioni a tempo determinato devono comunque essere contenute nei limiti di spesa sostenuta per le medesime finalità nell’anno 2009
Assunzioni di personale educativo e scolastico degli enti locali	- D.L. n. 216/2011, art. 1, c. 6-bis.	Il limite di spesa è quello delle risorse già disponibili nel bilancio degli enti locali a tal fine destinate
Assunzioni di personale destinato all’esercizio delle funzioni fondamentali di cui all’articolo 21, comma 3, lettera b), della legge 5 maggio 2009, n. 42	- D.L. n. 216/2011, art. 1, c. 6-bis.	Il limite di spesa è quello delle risorse già disponibili nel bilancio degli enti locali a tal fine destinate
Rapporti di lavoro flessibile esclusivamente finalizzati a garantire i servizi e le attività strettamente funzionali all’accoglienza e all’integrazione dei migranti -	art. 16, c. 5, DL n. 91/2017	Negli anni 2018 e 2019, i comuni coinvolti nel sistema SPRAR possono innalzare del 10 per cento, a valere sulle risorse disponibili nei rispettivi bilanci, il limite di spesa di cui all’articolo 9, comma 28

La legge 160/2016, che ha convertito il DL 113/2016, ha introdotto, all’articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, dopo l’ottavo periodo, 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”**, disponendo pertanto l’esclusione dalle limitazioni previste per la spesa flessibile delle assunzioni a tempo determinato in base all’articolo 110, comma 1, del Dlgs 267/2000, e superando di fatto quanto imposto dalla deliberazione n. 14/2016 della sezione Autonomie, che includeva tali incarichi dirigenziali a tempo determinato nel campo di applicazione dell’articolo 9, comma 28, del DL 78/2010.

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

Fattispecie	Riferimenti
Assunzioni a tempo determinato di cui all’art. 110, comma 1, del Tuel	art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010, come modificato dall’art. 16, c. 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito in legge n. 160/2016.
Assunzioni di carattere stagionale a tempo determinato i cui oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati e che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente alla fornitura di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi paganti non connessi a garanzia di diritti fondamentali	- art. 22, D.L. n. 50/2017.
Assunzioni a tempo determinato per la tutela e lo sviluppo dei beni culturali	- art. 8, c. 1, D.L. n. 83/2014.
Assunzioni a tempo determinato di assistenti sociali nei limiti di un terzo delle risorse attribuite a ciascun ambito territoriale, fermo restando il rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio	- art. 1, comma 200, L. n. 205/2017.

Il limite di spesa per assunzioni flessibili del Comune di Uta, pari alla spesa sostenuta per la stessa finalità durante l'anno 2009 ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, è pari a **euro 149.946,08**.

3.6 Spese per contratti di lavoro a tempo determinato: dimostrazione rispetto dei vincoli di cui al comma 28 dell'art. 9 D.L. n. 78/2010

Le spese relative ai rapporti di lavoro a tempo determinato sono evidenziate nella tabella sottostante, sulla base della presente programmazione del fabbisogno 2024-2025 e tenuto conto dei rapporti a tempo determinato eventualmente in essere:

anno 2023

	Tipologia contrattuale	durata	anno	Spesa presunta
Istruttore direttivo Tecnico di cat. D	Contratto a tempo pieno ex art. 110, c. 1, Tuel	Dal 27.06.2022 al 31.12.2023		28.883,10 Non rilevante ai fini dei limiti di cui all'art. dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010
TOTALE				28.883,10

Da quanto sopra, emerge che la spesa relative alle assunzioni flessibili programmata per l'anno 2023 è rispettosa dei limiti in materia di contenimento delle spese per assunzioni flessibili e l'Ente potrebbe anche decidere, avendo le risorse finanziarie necessarie, e nel rispetto delle norme di legge in materia di assunzioni flessibili e i limiti di spesa del personale (art. 1, comma 557) di incrementare la spesa per assunzioni flessibili.

3.7 Prerequisiti alle assunzioni

Prima di procedere con le assunzioni è necessario verificare:

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). 1 Il D.Lgs. n. 75/2017 ha novellato l'art. 6, comma 6, in modo da consentire comunque le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette	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)	Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e 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	art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001; - circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4.

		contratto pena la nullità degli atti posti in essere” (art. 33, c. 2 D.Lgs. n. 165/2001). - art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001; - circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4.	
f)	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
g)	Adozione entro il 31 gennaio di ogni anno di “un documento programmatico triennale, denominato 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; - art. 169, c. 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000.
h)	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; - art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014; - Circolare 9/2006 RGS su modalità computo spesa personale; - Circolare RGS 5/2016; - Corte Conti, Sez. Autonomie, deliberazione n. 25/2014.
i)	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 delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009)	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all’adempimento da parte degli enti).	Art. 9, c. 1- quinquies, D.L. n. 113/2016.
m)	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
n)	L’art. 41, comma 2, del D.L. n. 66/2014 prevedeva la sanzione del divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo, con qualsiasi tipologia contrattuale in conseguenza del mancato rispetto dei tempi di pagamento fissati dall’art. 4 del D.Lgs. n. 231/2002. Detta disposizione è stata dichiarata illegittima con sentenza della Corte Costituzionale n. 272/2015.		
o)	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.		

3.8 Assunzioni obbligatorie disabili

La legge 68/1999 obbliga i datori di lavoro ad assumere una determinata quota di lavoratori iscritti alle categorie protette. Con questa legge lo Stato italiano ha voluto promuovere l'inserimento nel mondo lavorativo delle persone disabili e delle altre persone a cui la legge riconosce una condizione di svantaggio

I datori di lavoro, sia pubblici e sia privati, sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie protette nella misura di:

- sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;
- due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.

Per la definizione della base di calcolo, cioè per capire come si conteggiano i lavoratori occupati in un'azienda, è recentemente intervenuta la riforma del lavoro (cosiddetta **Riforma Fornero** del 2012) che ha ampliato la base di calcolo, aumentando quindi i numeri di occupati disabili. Ad oggi bisogna includere nel computo tutti i lavoratori assunti con vincolo di subordinazione (tranne quelli già assunti con collocamento obbligatorio), i soci di cooperative di produzione e lavoro, i dirigenti, i contratti di inserimento, i lavoratori somministrati presso l'utilizzatore, i lavoratori assunti per attività all'estero, i lavoratori socialmente utili (LSU), i lavoratori a domicilio e gli apprendisti. Bisogna conteggiare anche gli assunti con contratto a tempo determinato fino a 9 mesi.

L'ente rispetta le norme vigenti in materia di collocazione obbligatoria dei disabili ai sensi della legge 68/1999, avendo in servizio una unità di personale rientrante in tale categoria.