

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

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 e con i vincoli normativi e di finanza pubblica alle assunzioni di personale.

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.

Gli Enti Locali ormai per diversi anni sono stati sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn-over. La capacità per gli amministratori locali di gestire efficaci politiche per il personale negli ultimi anni è stata fortemente compressa dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l'autonomia organizzativa. Tutto ciò ha comportato una consistente riduzione del personale del comparto delle autonomie locali, una riduzione del valore medio delle retribuzioni e un notevole incremento dell'età media del personale.

La stratificazione normativa e la complessità dei vincoli che caratterizzano il presente Piano, rendono opportuna una ricognizione normativa sintetica della disciplina delle assunzioni.

VERIFICHE PRELIMINARI PER POTER PROCEDERE ALLE ASSUNZIONI

Adempimento		Sanzione	Riferimenti
a)	Piano triennale dei fabbisogni del personale	Le PA che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni <i>"non possono assumere nuovo personale"</i> (art. 6, c. 6, D.Lgs. n.	- art. 39, c. 1, L. 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, <i>"non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere"</i> (art. 33, c. 2 D.Lgs. n. 165/2001).	- art. 33 D.Lgs. n. 165/2001; - circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4.
c)	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

d)	Adozione di “un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance” ----- <i>NB: l’art. 169, comma 3-bis, TUEL, specifica che per gli Enti locali il piano della performance è unificato nel PEG.</i>	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
e)	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 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 RGSsu modalità computo spesa personale; - Circolare RGS 5/2016; - Corte Conti, Sez. Autonomie, deliberazione n. 25/2014
f)	Rispetto dei termini per l’approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dall’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
g)	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.
h)	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
i)	Obbligo 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

CAPACITÀ ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE

Gli enti locali sono chiamati fin dal 2007 al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e smi, differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi.

Tali vincoli, unitamente a quelli introdotti poi dal legislatore nella copertura del turn-over, devono informare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di ciascun ente.

Per i comuni prima soggetti al patto di stabilità e successivamente agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica, il comma 557 citato impone una progressiva riduzione della spesa di personale:

“557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

[...]

- b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;
- c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.”.

Il successivo comma 557-ter stabilisce il divieto di “*procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo*” nel caso di mancato rispetto.

Il comma 557-quater stabilisce che detti enti “*assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.*”.

Successivi interventi legislativi, oltre a modificare tali criteri, hanno introdotto vincoli alle capacità (o facoltà) assunzionali correlati alla sostituzione del personale cessato (cd. turn over), che sono indicati nelle tabelle seguenti.

La spesa di personale: le componenti

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa 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 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;
- Irap;
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;

- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando.

Anche la spesa per il segretario comunale va considerata nell'aggregato spesa di personale, ed il relativo costo contribuisce a determinarne l'ammontare.

Le componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale sono:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.C., Sez. Autonomie, deliberazione n. 21/2014);
- spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'interno;
- spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada;
- incentivi per la progettazione;
- maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007;
- spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n. 16/2012);
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo;
- spesa per assunzioni di personale a tempo determinato con qualifica non dirigenziale destinato all'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), ex art. 31bis D.L.52/2021.

Si rileva, altresì, che l'art. 7 del decreto ministeriale del 17 marzo 2020 attuativo dell'art. 33, comma 2, DL 34/2019 prevede che "la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 2, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296".

Il superamento della “dotazione organica”

L’art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall’art. 4 del Decreto legislativo 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di “dotazione organica” che, come indicato nelle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni” emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (documento registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne – Succ. 1477 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa (che per gli Enti Locali è rappresentato dal limite di spesa di personale media con riferimento al triennio 2011-2013 ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296).

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

L’art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, (nel seguito, anche “DL34/2019”) ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over (cfr. art. 3, comma 5, del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114) e l’introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

In particolare, l’art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, prevede 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 predetto valore soglia. ...”*

A seguito di intesa in Conferenza Stato-città del 11 dicembre 2019, e tenuto conto di quanto deliberato dalla Conferenza medesima in data 30 gennaio 2020, il Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell’Economie e delle Finanze e il Ministro dell’Interno hanno sottoscritto in data 17 marzo 2020 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 aprile 2020) il decreto ministeriale attuativo del richiamato art. 33, comma 2, del DL34/2019 (nel seguito, per brevità, anche “Decreto Attuativo”), con il quale:

- è stata disposta l'entrata in vigore del citato disposto normativo, a decorrere dal 20 aprile 2020;
- sono stati specificati gli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- sono stati definiti i valori soglia differenziati per fascia demografica;
- sono state stabilite le percentuali massime di incremento della spesa di personale, per i Comuni che si collocano al di sotto dei valori soglia di cui al precedente punto.

Il Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economie e delle Finanze e il Ministro dell'Interno hanno altresì congiuntamente elaborato e sottoscritto una Circolare (cfr. Circolare pubblicata in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.226 del 11 settembre 2020). In particolare, nella Circolare viene evidenziato che, al fine di non penalizzare i Comuni che, prima del 20 aprile 2020 hanno legittimamente avviato procedure assunzionali, con il previgente regime, possano esser fatte salve le predette procedure purché siano state effettuate entro tale data le comunicazioni obbligatorie ex art. 34bis del D.Lgs. 165/2001, sulla base dei piani triennali del fabbisogno e loro eventuali aggiornamenti secondo la normativa vigente e se sono state operate le relative prenotazioni nelle scritture contabili.

Si richiamano, al proposito, 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.

ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

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...”*

L'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 prevede che, 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.

L'art. 60, comma 3, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 siglato il 16 novembre 2022, ha confermato la suddetta soglia del 20%. Il comma 4 del medesimo articolo, amplia le fattispecie di esenti da limitazioni quantitative, rispetto a quelle previste nell'art. 23 del D. Lgs. n. 81/2015.

Vincoli	Riferimenti
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
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 Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114

Esclusioni 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 dalla 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, comma 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
Assunzioni di personale con qualifica non dirigenziale destinato all'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)	- art. 9, comma 18-bis del D.L. n. 152/2021 convertito in L. 233/2021 e art. 1, comma 1, DL 80/2021 convertito con modificazioni dalla L. 113/2021 - art. 31-bis del D.L. n. 152/2021 convertito in L. 233/2021

Assunzioni a tempo determinato a valere sulle risorse del PNRR

L'art. 9, comma 18-bis, del D.L. n. 152/2021 prevede la possibilità per le amministrazioni titolari dei singoli interventi previsti nel PNRR di imputare nel relativo quadro economico i costi per il personale assunto a tempo determinato e specificamente destinato a realizzare i progetti di cui le medesime amministrazioni hanno la diretta titolarità di attuazione.

Il Ministero dell'Economia e delle Finanze, con circolare n. 4/2022, ha stabilito le modalità, le condizioni e i criteri in base ai quali le amministrazioni interessate possono imputare nel relativo quadro economico i costi per il predetto personale da rendicontare a carico del PNRR.

La norma stabilisce altresì che tali spese non sono soggette a autorizzazione preventiva da parte dell'amministrazione centrale titolare dell'intervento che permane solo in merito all'ammissibilità di ulteriori spese di personale a carico del PNRR, diverse da quelle inserite nei quadri economici.

Il predetto reclutamento è effettuato in deroga ai limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78.

La spesa di personale oggetto di finanziamento e la relativa entrata non si computano ai fini dell'art. 33, commi 1-bis e 2 del D.L. n. 34/2019 e dell'art. 1, comma 557 e ss. della L. n. 296/2006, e quindi non vanno a comprimere la capacità assunzionale delle amministrazioni interessate.

Si dà atto che il comune di Magenta non intende per il triennio 2023-2025 effettuare assunzioni di personale a valere sulle risorse PNRR.

PNRR e assunzioni a tempo determinato a valere sulle risorse di bilancio

Al fine di agevolare l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR, il comma 1 dell'articolo 31- bis, del D.L. n. 152/2021, come convertito dalla Legge n. 233/2021, consente ai Comuni di determinare un budget aggiuntivo per le assunzioni straordinarie a tempo determinato a valere su proprie risorse di bilancio, finalizzate all'attuazione degli interventi del PNRR, attraverso la previsione di importanti deroghe agli ordinari vincoli sia di carattere ordinamentale che di carattere finanziario in materia di assunzioni di personale, per i Comuni che provvedono alla realizzazione di tali interventi.

La norma prevede che tali deroghe si applichino solo alle assunzioni a tempo determinato di personale non dirigenziale dotato di specifiche professionalità.

Rispetto alle deroghe di tipo ordinamentale, la norma prevede che la durata di tali contratti di lavoro possa essere anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e, comunque, non può superare il 31 dicembre 2026.

Rispetto alle deroghe ai vincoli finanziari, la norma:

- individua un budget assunzionale a tempo determinato aggiuntivo; nello specifico, le assunzioni straordinarie consentite dalla norma in esame possono essere effettuate 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 nell'ultimo bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella Tabella 1 annessa al decreto.
- neutralizza la spesa di queste nuove assunzioni a tempo determinato rispetto alla ordinaria capacità assunzionale a tempo indeterminato. In particolare, al proposito stabilisce che:

a) le richiamate assunzioni, come già indicato al precedente punto, possono essere effettuate in deroga all'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 (spesa sostenuta per i contratti di lavoro flessibile nell'anno 2009);

b) la spesa di personale derivante dalle predette assunzioni a termine, non rileva ai fini della determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, e di conseguenza non va a comprimere la capacità assunzionale a tempo indeterminato;

c) le spese in questione non rilevano ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006 (media del triennio 2011-2013).

Le predette assunzioni restano subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

Si dà atto che il comune di Magenta ha stabilito di non effettuare per il triennio 2023-2025 reclutamenti a tempo determinato per tali finalità.

La progressione tra le aree

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 modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e*

dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività 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, nonché 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 professionalità 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”.

L'art. 13, comma 6, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 siglato il 16 novembre 2022 prevede altresì che, in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C allegata al medesimo CCNL. Tali progressioni possono essere realizzate subordinatamente alla definizione dei criteri per l'effettuazione delle stesse (in considerazione delle caratteristiche proprie delle aree di destinazione) e previo confronto con le organizzazioni e rappresentanze sindacali. Le progressioni di cui al richiamato comma 6, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del M.S. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL.

IL CONTESTO DI RIFERIMENTO E LO STATO DI ATTUAZIONE DELLA VIGENTE PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2022-2024 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 31 del 8 marzo 2022, ed è stato successivamente modificato con deliberazioni di Giunta Comunale n. 114 del 26/07/2022, 139 del 14/09/2022, n. 204 del 21/12/2022.

Con deliberazione di Consiglio Comunale n.8 del 28/04/2023 e successiva modifica con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 11 del 28.06.2023 è stato approvato il Programma Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023-2025 come allegato alla Nota di Aggiornamento al Documento Unico di Programmazione Sezione Strategica (SES) 2023-2027 e Sezione Operativa (SEO) 2023-2027 come modificata con la citata deliberazione consiliare n. 11 del 28.06.2023, rimodulando alcune delle figure previste nella programmazione 2022-2024 anche in funzione dei mutamenti organizzativi occorsi all'interno dell'Ente e rimandando una puntuale declinazione in sede di approvazione del PIAO (Piano Integrato di Attività ed Organizzazione).

Con Deliberazioni di Giunta Comunale nn. 79/2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2023-2026, successivamente aggiornato con Deliberazioni di Giunta Comunale n. 106/2023 e 126/2023 contenente l'apposita sezione 3.3 Piano Triennale Fabbisogni di Personale.

In relazione all'espletamento delle procedure di reclutamento, si segnala che con deliberazione di Consiglio Comunale n. 55/2022 il Comune di Magenta ha sottoscritto con la Città Metropolitana di Milano una convenzione per la delega alla Città Metropolitana dell'esercizio della funzione di organizzazione e gestione dei concorsi e delle procedure selettive ai sensi e per gli effetti di cui all'art.1, comma 44, della legge n. 56/2014 riservando comunque all'Ente la facoltà di provvedere autonomamente all'espletamento delle procedure di reclutamento per esigenze di celerità e nell'ottica di una ottimizzazione delle relative procedure. Pertanto il Comune potrà avvalersi anche di tale modalità come si evince dai prospetti infra riportati.

I PARAMETRI DI VIRTUOSITÀ DELL'ENTE CHE INCIDONO SUL PIANO OCCUPAZIONALE

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

- 1) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1-quinquies Decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113);
- 2) abbiano adottato il Piano della Performance (art. 6, comma 2, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113);
- 3) rispettino l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- 4) abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e art. 6, comma 2, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113);
- 5) abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 2, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113);
- 6) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 7) rispettino gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, e dall'art. 27 del Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66, in materia di certificazione del credito;

Si dà atto che risultano rispettati i vincoli di cui ai precedenti punti da 1) a 7) e in particolare:

- con riferimento al punto 1):
 - con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 9 del 28.04.2023, è stato approvato il Bilancio di Previsione 2023/2025 ed i relativi allegati;
 - l'invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche è stato effettuato dal competente Settore;
 - con Deliberazione del Consiglio Comunale n. n. 2 del 26.04.2023, è stato approvato il Rendiconto della gestione per l'esercizio 2022;
 - con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 41 del 22.09.2022, è stato approvato il Bilancio consolidato 2021 del "Gruppo Amministrazione Pubblica Comune di

Magenta” e con deliberazione Comunale n. 29 del 26.09.2023 è stato approvato il Bilancio consolidato 2022 del “Gruppo Amministrazione Pubblica Comune di Magenta”;

- con riferimento al punto 2) con Deliberazione della Giunta Comunale n. 78 del 19.05.2023, è stato approvato il “Piano Esecutivo di Gestione 2023 - 2025. Assegnazione Risorse Finanziarie” e con deliberazione di Giunta Comunale n. 79/2023 è stato approvato il PIAO (Piano integrato di attività ed organizzazione) 2023-2025 che contiene l'apposita sezione 2.2. Performance che ha assorbito il Piano della performance;
- con riferimento al precedente punto 3), la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista per il triennio 2024-2026 rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011- 2013 (cfr. successivo paragrafo 6.);con riferimento al precedente punto 4), con deliberazione di Giunta Comunale n. 161 del 28 ottobre 2022 è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025 e successivamente con deliberazione di Giunta Comunale n. 79 del 19 maggio 2023 è stata approvato il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione PIAO 2023-2025 che ricomprende la sottosezione 3.3 “Piano Triennale Fabbisogni di Personale 2023-2025”, sottosezione modificata ed aggiornata con successiva Deliberazione di Giunta Comunale n. 106 del 05.07.2023, n. 126 del 26.07.2023 e n. 153 del 27.09.2023;
- relativamente al punto 5), il Comune di Magenta ha approvato, con deliberazione di Giunta Comunale n. 8 del 1 febbraio 2022, il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022 – 2024, Il Focus 2023 del Piano delle Azioni Positive 2023, che rappresenta una specifica sezione del PIAO, è stato approvato unitamente al PIAO 2023-2025 con deliberazione di Giunta Comunale n. 79/2023 e successivamente aggiornato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 106 del 05.07.2023;
- con riferimento ai punti 1), 2), 4 e 5) si dà atto che i relativi documenti di bilancio riferiti al triennio 2023- 2025 sono stati approvati e trasmessi entro i termini di legge per l'approvazione/trasmissione dei documenti ivi previsti;
- relativamente al precedente punto 6), la ricognizione annuale delle eccedenze, effettuata nel mese di gennaio 2023, ha evidenziato - come attestato da apposite certificazioni prodotte dai Dirigenti dell'Ente agli atti del Servizio gestione economica del personale – che presso il Comune di Magenta non risultano eccedenze di personale così come da deliberazione di Giunta comunale n. 17 del 31.01.2023; analoga ricognizione annuale sarà effettuata per l'anno 2024;
- con riferimento al punto 7), le previsioni assunzionali contemplate nella pianificazione del fabbisogno potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione relativa al permanere, con riferimento alle annualità 2023, 2024 e 2025, dell'effettivo rispetto degli obblighi in materia di certificazione del credito.

L'INDIVIDUAZIONE DELLE FACOLTÁ ASSUNZIONALI BASATE SUL PRINCIPIO DI SOSTENIBILITÁ FINANZIARIA DELLA SPESA DI PERSONALE

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.

In particolare, secondo quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del DL 34/2019, 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.

In attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, nella Tabella 1 del Decreto Attuativo sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del medesimo decreto.

I residenti del Comune di Magenta, al 1 gennaio 2023, sono 24.488 e, pertanto, il nostro Ente rientra nella fascia demografica "*f) comuni con popolazione compresa tra 10.000 e 59.999 abitanti*" della Tabella 1, cui corrisponde un valore soglia (in termini di rapporto tra spesa di personale e entrate correnti, al netto del FCDE) pari a 27,00%.

Come si evince dal seguente prospetto, il Comune di Magenta rientra tra i comuni con un'incidenza di spesa di personale sulle entrate correnti posizionata al di sotto del valore soglia; nello specifico, con riferimento alla spesa di personale anno 2022 e alla media delle entrate correnti del triennio 2020-2022, il rapporto è pari a 19,22%.

	2020	2021	2022
ENTRATE TITOLO 1 - entrate tributarie TITOLO 2 - trasferimenti TITOLO 2 - entrate extratributarie	25.803.525,83	26.402.620,33	28.261.938,04
Media entrate correnti	26.822.694,73		
FCDE bilancio di previsione 2022 (assestato)	530.928,78		
A) Media Entrate Correnti al netto FCDE	26.291.765,91		

B) Spesa di personale anno 2022 (ultimo rendiconto approvato) (MACROAGGREGATI U1.01.00.00.001, U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003, U1.03.02.12.999)	5.052.953,07
C) Rapporto Spesa Personale /Entrate Correnti(B / A)	19,22%
D) VALORE SOGLIA percentuale da decreto attuativo	27%
E) Limite massimo spesa di personale applicando il valore soglia (A * D)	7.098.776,80

Come indicato all'art. 4, comma 1, del Decreto Attuativo, ai Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato, fino al

raggiungimento del valore soglia. Tale potenzialità espansiva della spesa esplica i suoi effetti gradualmente, secondo incrementi massimi annuali - determinati in misura percentuale rispetto alla spesa di personale registrata nell'anno 2018 - indicati all'articolo 5 del decreto ministeriale, e qui nel seguito riportati, e fermo restando il rispetto del valore soglia:

	2020	2021	2022	2023	2024
F) % massima di incremento annuo della spesa di personale (rispetto alla spesa anno 2018)	9,0%	16,0%	19,0%	21,0%	22,0%
G) Spesa di personale anno 2018 (Macroaggregati U1.01.00.00.001, U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003, U1.03.02.12.999)	5.062.642,82				
H) Incremento massimo spesa di personale (F * G)	455.637,85	810.022,85	961.902,14	1.063.154,99	1.113.781,42
I) Spesa di personale anno 2018 + incremento massimo spesa di personale (G + H)	5.518.280,67	5.872.665,67	6.024.544,96	6.125.797,81	6.176.424,24

Il limite massimo di spesa di personale per gli anni 2023 e 2024 per il Comune di Magenta è fissato nei valori di cui alla lettera I) nella tabella sopra indicata e precisamente:

€ 6.125.797,81 per l'anno 2023

€ 6.176.424,24 per l'anno 2024

Questi valori rispettano il valore soglia di € **7.098.776,80** che, dal 2025, è anche il nuovo limite di spesa del personale a regime.

In relazione a quanto sopra riportato, si richiama la nota del 10.11.2023 trasmessa dal dirigente del Settore Finanziario e Amministrativo recante "Attestazione equilibrio pluriennale di bilancio 2023/2025 e piano indicatori" e la nota del 13.11.2023 avente ad oggetto "Relazione riguardante i valori soglia relativi ai limiti assunzionali ai sensi dell'art. 33, comma 2, del dl 34/2019 convertito con modificazioni dalla l. 28 giugno 2019, n. 58 e del dm attuativo 17 marzo 2020 "misure per la definizione delle capacità assunzionali del personale a tempo indeterminato dei comuni" (g.u. serie generale 108 del 27.04.2020)" con le quali il dirigente del settore Finanziario ha certificato i valori relativi ai limiti assunzionali così come definiti dalla norma in oggetto e come riportati nel prospetto sovrastante.

LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2023- 2025 – MODIFICA ED AGGIORNAMENTO

La programmazione del fabbisogno di personale è predisposta, anche con il contributo dei dirigenti dei singoli settori, attraverso una analisi della struttura organizzativa finalizzata ad individuare i profili e le figure professionali necessarie al corretto espletamento di tutte le funzioni ed i servizi dell'Ente, compatibilmente con le risorse disponibili e con i vincoli imposti dalla normativa vigente.

L'ente si propone un ambizioso piano di programmazione del personale che prevede punti strategici:

- a) è stato previsto un piano assunzionale 2023 con la previsione di n. 19 figure a tempo indeterminato reclutate attraverso procedure di mobilità, accordi di condivisione di graduatorie vigenti di altri Enti, scorrimento di graduatorie vigenti dell'Ente e concorsi, oltre a n. 5 figure reclutate a seguito di procedure concorsuali o di mobilità volontaria tra Enti avviate nella seconda metà dell'anno 2022 e concluse nell'anno 2023 e all'esperimento di n. 4 progressioni verticali; e infine ad alcune figure a tempo determinato il cui dettaglio è rinviato alle pagine successive;
- b) le nuove assunzioni avranno come principali obiettivi il reperimento di profili destinati a colmare il gap di figure tecniche, dovuto ai diversi pensionamenti che hanno interessato il settore tecnico, anche ai fini della realizzazione dei progetti PNRR; a rinforzare il servizio Ragioneria il cui attuale organico vedrà, parimenti, una riduzione a causa delle fuoriuscite dai ruoli dell'Ente per quiescenza; a rinforzare infine il corpo degli agenti di polizia locale e il servizio Personale;
- c) si sostituirà il personale cessato sulla base delle indicazioni dei singoli Dirigenti responsabili dei Settori interessati, mediante reclutamento di unità di pari categoria giuridica e/o pari profilo professionale o eventualmente di assunzione di personale appartenente alla categoria immediatamente inferiore o ulteriormente inferiore;
- d) si procederà tempestivamente, previa ricognizione da un lato dello stato di attuazione del piano dei reclutamenti previsti per l'anno 2023 come sotto riportato e dall'altro delle fuoriuscite dai ruoli dell'Ente previste per il triennio 2023-2025 e sulla base delle indicazioni pervenute dai singoli Dirigenti Responsabili dei settori/servizi interessati, alla sostituzione del personale cessato laddove necessario a garantire la continuità dei servizi, rideterminando l'area di inquadramento oltre ai profili dei nuovi reclutamenti in relazione al principio di contenimento della spesa di personale e nel rispetto dei limiti in materia di capacità assunzionale;
- e) Nel rispetto dei limiti della spesa complessiva del piano triennale di fabbisogno di personale e comunque ad invarianza della spesa complessiva, su istanza dei Dirigenti del servizio interessato si valuterà la sostituzione anticipata dei dipendenti che cesseranno per consentire l'eventuale affiancamento rispetto a posizioni di particolare complessità previa verifica della sostenibilità finanziaria da parte del Responsabile Finanziario;
- f) Saranno successivamente programmate per il triennio le progressioni verticali utilizzando sia il regime

derogatorio di cui all'art. 13 comma 8 del CCNL 16.12.2022 sia il regime ordinario.

Il presente aggiornamento si rende necessario a seguito di nuove valutazioni in merito alle esigenze organizzative: del settore Tecnico per gli anni 2023 e 2024, anche in relazione agli esiti delle procedure di mobilità ex art. 30 D. Lgs 165/2001 avviate e in fase di conclusione; del Settore Finanziario e Amministrativo e in particolare delle Farmacie Comunali; del settore Polizia Locale tenuto conto delle diverse fuoriuscite per quiescenza dai ruoli dell'Ente previste per l'anno 2024. Per tali motivazioni, si pone la necessità di anticipare all'anno 2023 dei reclutamenti già previsti per l'anno 2024 e di prevedere la soppressione di un posto a tempo determinato con la contestuale istituzione di un posto a tempo indeterminato.

Per quanto concerne l'anno 2023 si è ritenuto necessario, per le ragioni sopra rappresentate, prevedere, oltre ai posti già previsti:

- l'anticipazione all'anno 2023 della copertura, inizialmente prevista per l'anno 2024, del secondo posto appartenente all'area degli operatori esperti, profilo professionale commesso di farmacia presso il Settore Finanziario ed Amministrativo;
- l'anticipazione all'anno 2023 della copertura, inizialmente prevista per l'anno 2024, di un posto appartenente all'area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni, profilo professionale Funzionario Tecnico, all'interno dell'organico del servizio Lavori Pubblici, anche per far fronte alle numerose e importanti scadenze nell'ambito dei progetti PNRR attualmente gestiti dal Settore;
- la soppressione del posto originariamente previsto a tempo determinato di Ufficiale di Polizia Locale appartenente all'area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni da reclutarsi attraverso procedura ex art. 110 comma 1 TUEL e la contestuale istituzione di un posto a tempo pieno ed indeterminato di Ufficiale di Polizia Locale, tenuto conto delle diverse fuoriuscite dai ruoli dell'ente di personale impiegato presso il Comando occorse nell'anno in corso e previste per l'anno 2024.

Per quanto concerne l'anno 2024 la programmazione è rimasta invariata fatta eccezione per i due reclutamenti suindicati anticipati all'anno 2023, pertanto si prevedono: presso il Settore Tecnico n. 1 posto appartenente all'Area degli Istruttori, profilo professionale Istruttore Tecnico e n. 1 posto appartenenti all'Area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni, profilo professionale Funzionario Tecnico.

Il presente documento reca una puntuale descrizione dello stato di attuazione del piano assunzionale alla data di adozione del presente atto.

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

Con riferimento alle figure professionali che il presente documento prevede di acquisire dall'esterno, al fine di ridurre i tempi di reclutamento l'Ente si riserva di applicare la facoltà prevista dall'art. 3, comma 8, della Legge

19 giugno 2019, n. 56, che prevede che, 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 possano essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001.

In relazione ai profili professionali, si dà atto che i profili indicati nei prospetti sotto riportati sono stati oggetto di nuova definizione, in esecuzione alle disposizioni del nuovo CCNL sottoscritto in data 16 novembre 2022, da ultimo con Deliberazione di Giunta Comunale n. 113 del 17.07.2023.

LE AZIONI DI RECLUTAMENTO/COPERTURA DI POSIZIONI A TEMPO INDETERMINATO DEL TRIENNIO 2023-2025 – STATO DI ATTUAZIONE E MODIFICHE

Di seguito le figure che si è programmato di reclutare nel corso del triennio 2023-2025 distinte per anno di competenza, area di inquadramento e profili professionali, regime orario e settore di destinazione, unitamente all'indicazione dello stato di attuazione delle relative procedure:

Azioni di reclutamento a tempo indeterminato personale non dirigenziale

ANNO	N.	AREA PROFESSIONALE	PROFILO PROFESSIONALE	SETTORE	REGIME ORARIO	MODALITÀ DI ASSUNZIONE	STATO DI ATTUAZIONE ALLA DATA DEL 19 SETTEMBRE 2023
2023	1	Area degli Istruttori	Agente PL	Polizia Locale	Tempo pieno	Mobilità ex art. 30 D.Lgs 165/2001 - Utilizzo graduatorie selezioni già esperite dal Comune o da altri Enti in corso di validità - Indizione selezione pubblica	Accordo per la condivisione della graduatoria vigente approvata dal comune di Abbiategrasso prot. 38248 del 07.08.2023; Con determinazione dirigenziale n. 875/2023 si è provveduto all'assunzione; presa in servizio in data 1 novembre 2023
2023	1	Area degli Istruttori	Agente PL	Polizia Locale	Tempo pieno	Mobilità ex art. 30 D.Lgs 165/2001 - Utilizzo graduatorie selezioni già esperite dal Comune o da altri Enti in corso di validità - Indizione selezione	Accordo per la condivisione della graduatoria vigente approvata dal comune di Abbiategrasso prot. 38248 del 07.08.2023; assunzione a decorrere dal 16

						pubblica	novembre 2023 (procedura in itinere)
2023	1	<i>Area degli Istruttori</i>	Agente PL	Polizia Locale	Tempo pieno	Mobilità ex art. 30 D.Lgs 165/2001 - Utilizzo graduatorie selezioni già esperite dal Comune o da altri Enti in corso di validità - Indizione selezione pubblica	PROCEDURA DI RECLUTAMENTO DA AVVIARE (A SEGUITO DI ESAURIMENTO GRADUATORIA CONDIVISA CON IL COMUNE DI ABBIATEGRASSO)
2023	1	<i>Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione</i>	Ufficiale PL	Polizia Locale	Tempo pieno	Mobilità ex art. 30 D.Lgs 165/2001 - Utilizzo graduatorie selezioni già esperite dal Comune o da altri Enti in corso di validità - Indizione selezione pubblica	PROCEDURA DA AVVIARE - PROFILO DI NUOVO INSERIMENTO IN LUOGO DELLA FIGURA PRECEDENTE PREVISTA A TEMPO DETERMINATO PREVIO RECLUTAMENTO AI SENSI DELL'ART. 110 COMMA 1
2023	1	<i>Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione</i>	Funzionario Tecnico	Tecnico – Lavori Pubblici	Tempo pieno	Mobilità ex art. 30 D.Lgs 165/2001	Con determinazione n.1012 del 13.10.2023 è stata disposta la convenzione tra enti ex art. 23 CCNL 16.11.2022 per l'utilizzo parziale nel mese di dicembre 2023 al fine di garantire il passaggio delle consegne; la cessione definitiva del contratto decorrerà dal 29 dicembre 2023
2023	1	<i>Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione</i>	Funzionario Tecnico	Tecnico – Urbanistica	Tempo pieno	Mobilità ex art. 30 D.Lgs 165/2001	con determinazione n. 938 del 25.09.2023 è stata approvata la cessione definitiva del contratto a decorrere dal 1 ottobre 2023

2023	1	<i>Area degli Istruttori</i>	Istruttore Amministrativo	Tecnico – Lavori Pubblici	Tempo pieno	Mobilità ex art. 30 D.Lgs 165/2001	con determinazione n. 738 del 18.07.2023 è stato approvato l'elenco dei soggetti idonei; sono in corso le interlocuzioni con il comune di appartenenza per concludere la cessione del contratto a far data dal 29 dicembre 2023 previa convenzione ex art. 23 CCNL 16.11.2022 per l'utilizzo a tempo parziale per il mese di dicembre 2023
2023	1	<i>Area Istruttori</i>	Istruttore Amministrativo/con tabile	Istituzionale Demografici	Tempo pieno	Utilizzo graduatorie selezioni già esperite dal Comune in corso di validità	Previo esperimento della procedura ex art. 34 bis D. Lgs 165/2001 con esito negativo si è proceduto allo scorrimento della graduatoria di selezione pubblica già esperita da questo Ente in corso di validità; presa in servizio in data 1 settembre 2023.
2023	1	<i>Area degli Istruttori</i>	Istruttore Amministrativo/con tabile	Istituzionale – gestione economica del personale	Tempo pieno	Utilizzo graduatorie selezioni già esperite dal Comune in corso di validità	Previo esperimento della procedura ex art. 34 bis D. Lgs 165/2001 con esito negativo si è proceduto allo scorrimento della graduatoria di selezione pubblica già esperita da questo Ente in corso di validità. presa in servizio in data 17 agosto 2023.
2023	1	<i>Area degli Istruttori</i>	Istruttore Amministrativo/con tabile	Finanziario e Amministrativo Bilancio	Tempo pieno	Utilizzo graduatorie selezioni già esperite dal in corso di validità	Previo esperimento della procedura ex art. 34 bis D. Lgs 165/2001

							con esito negativo si è proceduto allo scorrimento della graduatoria di selezione pubblica già esperita da questo Ente in corso di validità. presa in servizio in data 1 settembre 2023.
2023	1	<i>Area Istruttori</i>	Istruttore Amministrativo/contabile	Servizi al Cittadino	Tempo pieno	Mobilità ex art. 30 D.Lgs 165/2001 - Utilizzo graduatorie selezioni già esperite dal Comune o da altri Enti in corso di validità - Indizione selezione pubblica	PROCEDURA CONCORSUALE IN CORSO
2023	1	<i>Area degli Istruttori</i>	Istruttore Amministrativo/contabile	Finanziario e Amministrativo Bilancio	Tempo pieno	Mobilità ex art. 30 D.Lgs 165/2001 - Utilizzo graduatorie selezioni già esperite dal Comune o da altri Enti in corso di validità - Indizione selezione pubblica	PROCEDURA CONCORSUALE IN CORSO
2023	1	<i>Area degli Operatori Esperti</i>	Commesso farmacia	Finanziario e Amministrativo Farmacie	Tempo pieno	Mobilità ex art. 30 D.Lgs 165/2001 - Utilizzo graduatorie selezioni già esperite dal Comune o da altri Enti in corso di validità - Indizione selezione pubblica	PROCEDURA CONCORSUALE IN CORSO
2023	1	<i>Area degli Operatori Esperti</i>	Commesso farmacia	Finanziario e Amministrativo Farmacie	Tempo pieno	Mobilità ex art. 30 D.Lgs 165/2001 - Utilizzo graduatorie selezioni già esperite dal Comune o da altri Enti in corso di validità - Indizione selezione pubblica	PROCEDURA CONCORSUALE IN CORSO – ASSUNZIONE ANTICIPATA AL 2023

2023	1	<i>Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione</i>	Funzionario Tecnico	Tecnico – Lavori Pubblici	Tempo pieno	Mobilità ex art. 30 D.Lgs 165/2001 - Utilizzo graduatorie selezioni già esperite dal Comune o da altri Enti in corso di validità - Indizione selezione pubblica	RECLUTAMENTO ANTICIPATO AL 2023 - PROCEDURA DA AVVIARE
2024	1	<i>Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione</i>	Funzionario Tecnico	Tecnico – Lavori Pubblici	Tempo pieno	Mobilità ex art. 30 D.Lgs 165/2001 - Utilizzo graduatorie selezioni già esperite dal Comune o da altri Enti in corso di validità - Indizione selezione pubblica	PROCEDURA DA AVVIARE
2024	1	<i>Area degli Istruttori</i>	Istruttore Tecnico	Tecnico – Lavori Pubblici	Tempo pieno	Mobilità ex art. 30 D.Lgs 165/2001 - Utilizzo graduatorie selezioni già esperite dal Comune o da altri Enti in corso di validità - Indizione selezione pubblica	PROCEDURA DA AVVIARE

Azioni di reclutamento personale non dirigenziale categorie protette

Con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99, come evincibile dal prospetto informativo aggiornato al 1° gennaio 2023 predisposto ai sensi dell'art. 9 della Legge *de qua*, risulta scoperta per n. 3 unità la quota d'obbligo relativamente ai soggetti disabili di cui all'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68. Alla medesima data, il contingente previsto dall'art. 18 della Legge n. 68/1999, pari a n. 1 quota, risulta invece coperto.

Si segnala che in data 16.12.2022 è stata sottoscritta apposita Convenzione di durata triennale tra il Comune di Magenta e AFOL Metropolitana – Servizio Occupazione Disabili per il reclutamento, nell'arco del triennio, delle 3 unità. Tale convenzione sarà utilizzata ai fini della progressiva copertura integrale delle quote d'obbligo relative alla categoria disabili di cui al richiamato art. 3. Nell'ambito di tale Convenzione è possibile reclutare personale appartenente all'area degli operatori. Per tale ragione è stato previsto tale profilo professionale in luogo di quello di Operatore Esperto di cui alla precedente Deliberazione n. 79/2023.

Di seguito il programma dei reclutamenti per l'anno 2023:

ANNO	N.	AREA PROFESSIONALE	PROFILO PROFESSIONALE	SETTORE	REGIME ORARIO	MODALITÀ DI	STATO DI ATTUAZIONE ALLA DATA DEL 19 LUGLIO 2023
------	----	--------------------	-----------------------	---------	---------------	-------------	--

						ASSUNZIONI	
2023	1	Area degli Operatori	Operatore generico	Servizi al Cittadino - Biblioteca	Tempo pieno	Convenzione con AFOL Metropolitana	La procedura è stata avviata dietro apposita richiesta formulata ad Afol nel mese di giugno 2023
2023	1	Area degli Operatori	Operatore generico	Istituzionale Affari Generali – Protocollo	Tempo pieno	Convenzione con AFOL Metropolitana	La procedura sarà avviata secondo quanto previsto dalla Convenzione in essere entro la fine dell'anno 2023
2024	1	Area degli Operatori	Operatore generico	Istituzionale Affari Generali – Protocollo	Tempo pieno	Convenzione con AFOL Metropolitana	La procedura sarà avviata secondo quanto previsto dalla Convenzione in essere entro la fine dell'anno 2024

Ai sensi della succitata Convenzione, si è proceduto all'inserimento della terza figura prevista ai fini della copertura della quota d'obbligo il cui reclutamento sarà avviato nel corso dell'anno 2024.

Si dà atto che in data 18 settembre 2023 una dipendente appartenente all'area degli Istruttori, profilo professionale Educatrice Asilo Nido su istanza di parte formulata ai sensi dell'art. 4 comma 4 Legge n. 68/1999 e del DPR 10 ottobre 2000, n. 333 art. 2, è divenuta computabile nella percentuale di riserva. Di tale circostanza si dovrà tener conto in sede di rideterminazione della quota d'obbligo e di trasmissione del relativo prospetto informativo.

Azioni di reclutamento programmate ed avviate nell'anno 2022 e concluse nell'anno 2023

Si elencano nel seguito le figure previste nella programmazione del fabbisogno di personale 2022 e per le quali le relative procedure di reclutamento, avviate nell'anno 2022, si sono concluse nell'anno 2023:

ANNO	N.	AREA PROFESSIONALE	PROFILO PROFESSIONALE	SETTORE	REGIME ORARIO	MODALITÀ DI ASSUNZIONE	STATO DI ATTUAZIONE ALLA DATA DEL 19 LUGLIO 2023
2023	1	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Farmacista	Finanziario e Amministrativo	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno tramite concorso previo esperimento procedura ex art. 34-bis	Assunzione a decorrere dalla data del 1 giugno 2023
2023	1	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Assistente Sociale	Servizi al Cittadino	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno tramite concorso previo esperimento procedura ex art. 34-bis	Assunzione a decorrere dalla data del 16 giugno 2023
2023	1	Area degli Istruttori	Istruttore Amministrativo/con tabile	Finanziario e Amministrativo	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno tramite concorso previo esperimento procedura ex art. 34-bis	Assunzione a decorrere dalla data del 1 giugno 2023

2023	1	<i>Area Istruttori</i>	Istruttore Tecnico	Tecnico	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno tramite concorso previo esperimento procedura ex art. 34-bis	Assunzione a decorrere dal 18.07.2023 effettuando scorrimento di graduatoria a seguito di rinuncia del primo classificato
2023	1	<i>Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione</i>	Funzionario Amministrativo	Istituzionale	Tempo pieno	Assunzione tramite procedura di mobilità tra enti ex art 30 D. Lgs 165/2001	Assunzione a decorrere dal 6 febbraio 2023

Progressioni verticali ex art. 52 comma 1 bis D. Lgs 165/2001 ed ex art. 13, commi 6, 7, 8 e art. 15 del CCNL del 16 novembre 2022

Di seguito si riportano i posti coperti attraverso progressioni verticali avviate ai sensi dell'art. 52, comma 1- bis, del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.L. n. 80/2021, convertito con L. n. 113/2021 nell'anno 2022 e concluse nell'anno 2023.

ANNO	N.	AREA PROFESSIONALE	PROFILO PROFESSIONALE	SETTORE	REGIME ORARIO	MODALITÀ DI ASSUNZIONE	STATO DI ATTUAZIONE ALLA DATA DEL 19 LUGLIO 2023
2023	1	<i>Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione</i>	Funzionario Tecnico	Tecnico Servizio Opere, Lavori pubblici, Manutenzioni, Patrimonio	Tempo pieno	Progressione verticale - ai sensi dell'art. 52, comma 1- bis, del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.L. n. 80/2021, convertito con L. n. 113/2021	Assunzione nella nuova area di inquadramento a decorrere dal 1 giugno 2023
2023	1	<i>Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione</i>	Funzionario Sociale	Servizi al Cittadino Servizi alla Persona	Tempo pieno	Progressione verticale - ai sensi dell'art. 52, comma 1- bis, del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.L. n. 80/2021, convertito con L. n. 113/2021	Assunzione nella nuova area di inquadramento a decorrere dal 1 giugno 2023
2023	1	<i>Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione</i>	Funzionario Contabile	Finanziario e Amministrativo Servizio Economico	Tempo pieno	Progressione verticale - ai sensi dell'art. 52, comma 1- bis, del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.L. n. 80/2021, convertito con L. n. 113/2021	Assunzione nella nuova area di inquadramento a decorrere dal 1 giugno 2023
2023	1	<i>Area Istruttori</i>	Istruttore Amministrativo	Istituzionale Servizio Segreteria e Organizzazione	Tempo pieno	Progressione verticale - ai sensi dell'art. 52, comma 1- bis, del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.L. n. 80/2021, convertito con L. n. 113/2021	Assunzione nella nuova area di inquadramento a decorrere dal 1 giugno 2023

Si rimanda a successivo provvedimento la declinazione della pianificazione delle progressioni tra le aree ex art. 13, commi 6, 7, 8 e art. 15 del CCNL del 16 novembre 2022, nelle more del completamento di analisi organizzative e funzionali in merito alle possibilità di utilizzo dell'istituto e della definizione delle modalità attuative per la sua realizzazione, anche a seguito di confronto con le organizzazioni e rappresentanze sindacali in relazione alle materie oggetto di confronto.

Azioni di reclutamento a tempo determinato personale non dirigenziale

Il comune di Magenta intende procedere alle assunzioni a tempo pieno e determinato delle seguenti figure professionali:

ANNO	N.	AREA PROFESSIONALE	PROFILO PROFESSIONALE	SETTORE	REGIME ORARIO	MODALITÀ DI ASSUNZIONE	STATO DI ATTUAZIONE ALLA DATA DEL 19 LUGLIO 2023
2023	1	<i>Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione</i>	Funziario Tecnico	Settore Tecnico – Servizio Lavori Pubblici, Ambiente e Patrimonio	PART TIME 50%	CONVENZIONE TRA ENTI EX ART. 23 CCNL 16/11/2022 (PART TIME 50%)	In attuazione della deliberazione di Giunta Comunale n. 79/2023 in data 24.05.2023 è stata stipulata apposita convenzione con il comune di Santo Stefano Ticino con durata 12 mesi
		INCARICO EQ	INCARICO EQ				
		INCARICO EQ	INCARICO EQ				
2023	1	<i>Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione</i>	Funziario Giuridico/Amministrativo/Contabile	Istituzionale e Gestione economica del personale	Part. Time 30%	CONVENZIONE TRA ENTI EX ART. 23 CCNL 16/11/2022	Sono in corso le interlocuzioni con il comune di Novara per il reclutamento della figura a decorrere dal 1 dicembre 2023
		INCARICO EQ	INCARICO EQ				

Si dà atto che si è proceduto all'eliminazione di n. 1 posto a tempo determinato appartenente all'Area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni, profilo professionale Ufficiale PL e destinato alla Polizia Locale e contestualmente alla previsione di n. 1 posto a tempo pieno ed indeterminato appartenente all'Area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni, profilo professionale Ufficiale PL destinato alla Polizia Locale.

Si dà atto altresì che i contratti a tempo determinato, unitamente ai contratti di somministrazione a tempo determinato di cui al successivo paragrafo che saranno stipulati dall'Ente rispettano il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1 gennaio dell'anno di assunzione come previsto dall'art. 60 comma 3 del vigente CCNL sottoscritto in data 16 novembre 2022.

Azioni di reclutamento forme di lavoro flessibile personale non dirigenziale

Con specifico riferimento al personale flessibile, per il triennio 2023-2025 si prevede di procedere alle assunzioni di personale flessibile per rispondere a esigenze:

- di mantenimento degli standard gestionali, con particolare riferimento alle esigenze delle farmacie comunali;
- di potenziamento temporaneo di specifiche strutture organizzative dell'Ente, a fronte dell'attivazione/ampliamento di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti.

Di seguito si riportano le figure reclutate nell'anno 2023 e quelle previste per l'anno 2024 attraverso forme di lavoro flessibile ai sensi dell'art. 36 comma 2 D. Lgs 165/2001 e degli articoli 30 e seguenti del D.Lgs. 81/2015:

ANNO	N.	AREA PROFESSIONALE	PROFILO PROFESSIONALE	SETTORE	REGIME ORARIO	MODALITÀ DI ASSUNZIONE	STATO DI ATTUAZIONE AL 28 GIUGNO 2023
2023	1	<i>Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione</i>	Farmacista	Finanziario e Amministrativo –Farmacie	Tempo pieno	Contratto di somministrazione	Contratto conclusosi in data 31.05.2023
2023	1	<i>Area degli Operatori Esperti</i>	Commesso Farmacia	Finanziario e Amministrativo –Farmacie	Tempo pieno	Contratto di somministrazione	Contratto conclusosi in data 31.05.2023
2023	1	<i>Area degli Operatori Esperti</i>	Commesso Farmacia	Finanziario e Amministrativo – Farmacie	Tempo pieno	Contratto di somministrazione	Contratto in scadenza in data 31.12.2023
2023	1	<i>Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione</i>	Farmacista	Finanziario e Amministrativo –Farmacie	Tempo pieno	Contratto di somministrazione	Contratto stipulato attraverso corrispondenza secondo gli usi del commercio in data 04.09.2023 e sino al 31.12.2023 a seguito di affidamento diretto giusta determinazione n. 872 del 04.09.2023
2024	1	<i>Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione</i>	Farmacista	Finanziario e Amministrativo –Farmacie	Tempo pieno	Contratto di somministrazione	Da reclutare (sostituzione farmacista temporaneamente assente dal servizio)

IL RISPETTO DEL LIMITE DI SPESA PER LAVORO FLESSIBILE EX ART. 9, COMMA 28, D L78/2010

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 non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009.

L'art. 16, comma 1quater, del Decreto-Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, ha previsto che sono in ogni caso escluse dal vincolo di cui al precedente punto 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.

Alla luce della normativa richiamata, la spesa per forme flessibili di personale del comune di Magenta non potrà superare il 100% della spesa impegnata nel 2009, quantificata in. 277.833,85.

Le previsioni di spesa per il personale flessibile, elaborate coerentemente a quanto sopra disposto, evidenziano che risulta rispettato il limite di cui al sopra richiamato art. 9, comma 28 del DL78/2010.

	2023	2024	2025
PREVISIONI SPESA LAVORO FLESSIBILE	155.222,76*	117.790,68*	117.790,68*
LIMITE ANNUO DI SPESA LAVORO FLESSIBILE	277.833,85		

*Le previsioni non comprendono la somma di Euro 119.357,56 prevista per l'assunzione della figura relativa al dirigente tecnico (ex articolo 110 comma 1 dlgs. 267/2000) che ai sensi dell'art. 16, comma 1quater, del Decreto-Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, è esclusa dal vincolo di cui al presente paragrafo.

LA COMPATIBILITÀ DELLE AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO CON IL NUOVO VINCOLO DI SOSTENIBILITÀ FINANZIARIA EX ART. 33, COMMA 2, DL 34/2019

Le azioni di reclutamento previste nella programmazione del fabbisogno di personale sono disposte nel rispetto del vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 2, DL34/2019, in quanto (come sinteticamente riportato nel seguente prospetto e dettagliato nell'allegato a) la previsione di spesa di personale ex art. 33, comma 2, del DL34/2019 per il triennio 2023-2025 è inferiore alla spesa massima consentita infra individuata.

La previsione di spesa di personale prevista per il triennio 2023-2025 risulta finanziata dai relativi stanziamenti che, come comunicato dal Settore Economico Finanziario, sono contemplati nel Bilancio di previsione 2023-2025 approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 9 del 28.04.2023.

SPESA DI PERSONALE TRIENNIO 2023-2025

AI SENSI DELL'ART. 33 COMMA 2 DEL D.L. 34/2019

	2023	2024	2025
VOCE	IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO
Spese macroaggregato 101	5.671.409,47	5.578.170	5.578.170
Spese macroaggregato 103 (forme flessibili)	94.564,32	//	//
Totale	5.765.973,79	5.578.170,00	5.578.170,00

a dedurre:

VOCE	IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO
incentivi funzioni tecniche (compresi oneri riflessi)	43.620,08	43.620,08	43.620,08
spese di personale etero finanziate (elezioni/ISTAT)	63.260,47	63.260,47	63.260,47

Totale	106.880,55	106.880,55	106.880,55
---------------	-------------------	-------------------	-------------------

**TOTALE SPESA DI
PERSONALE DL 34/2019 già
comprensiva delle nuove
assunzioni**

5.659.093,24	5.471.289,45	5.471.289,45
---------------------	---------------------	---------------------

limite spesa di personale D.L. 34/2019

6.125.797,81	6.176.424,24	7.098.776,80
---------------------	---------------------	---------------------

INCREMENTO PER SOGGETTI ATTUATORI E GESTORI DI FONDI PNRR

L'art. 8 del DL 13 del 24 febbraio 2023 in merito a "Misure per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni titolari delle misure PNRR e dei soggetti attuatori" ha previsto alcune misure finalizzate a consentire agli Enti Locali di fronteggiare le esigenze connesse ai complessivi adempimenti riferiti al PNRR .

In particolare il comma 3 dell'art. 8 ha previsto la possibilità, per gli Enti Locali attuatori e gestori di fondi PNRR chiamati a gestire i rilevanti impegni derivanti dall'attuazione dei progetti del PNRR, di incrementare per gli anni 2023-2026, oltre il limite previsto dall'art. 23 c. 2 del D.Lgs 75/2017, "l'ammontare della componente variabile dei fondi per la contrattazione integrativa destinata al personale in servizio, anche di livello dirigenziale, in misura non superiore al 5 per cento della componente stabile di ciascuno dei fondi certificati nel 2016. Per i segretari comunali e provinciali, la medesima facoltà di incremento percentuale del trattamento accessorio oltre il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è calcolata sui valori della retribuzione di posizione, spettanti in base all'ente di titolarità, come definiti dal comma 1 dell'articolo 107 del contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dell'area delle funzioni locali, sottoscritto in data 17 dicembre 2020, nonché sul valore della retribuzione di risultato come risultante dai contratti collettivi vigenti".

Sulla scorta di tale disposizione il Comune di Magenta, verificato per l'anno 2023 il possesso dei requisiti dettati dal successivo comma 4, ha inteso incrementare il Fondo salario accessorio del personale in servizio oltre il limite del 2016 per un importo complessivo al netto di oneri contributivi ed IRAP pari a euro: **€ 30.605,83**.

Tale somma è già ricompresa nel relativo macroaggregato.

LA COMPATIBILITÀ DEL PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE CON IL LIMITE DI SPESA DI PERSONALE EX ART. 1, COMMI 557 E SUCCESSIVI

La previsione della spesa di personale, come definita dall'art. 1, commi 557 e successivi della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, è riportata nel prospetto che segue:

SPESE PER IL PERSONALE ex art. 1 comma 557 Legge n. 296/2006	Media 2011/2013	2023	2024	2025
Spese macroaggregato 101	5.446.173,30	5.671.409,47	5.578.170,00	5.578.170,00
Spese macroaggregato 103	90.883,40	94.564,32	0,00	0,00
Irapp macroaggregato 102	295.988,01	362.759,44	333.861,89	333.861,89
Altre spese:				
Altre spese:				
Altre spese:				

Totale spese dipersonale (A)	5.833.044,71	6.128.733,23	5.912.031,89	5.912.031,89
rinnovi contrattuali		243.810,56	243.810,56	243.810,56
incentivi funzioni tecniche ed oneri		43.620,08	43.620,08	43.620,08
spese personale appartenente alle categorie protette		162.651,39	209.573,25	209.573,25
straordinari per elezioni ed oneri		50.880,47	50.880,47	50.880,47
compensi ISTAT rimborsati interamente (compresi oneri)		12.380,00	12.380,00	12.380,00
maggiore spesa per personale a tempo indeterminato articoli 4 e 5 DM 17.3.2020		269.040,00	685.981,82	685.981,82
(-) Componenti escluse (B)	452.855,38	782.382,50	1.246.246,18	1.246.246,18
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa C= (A-B)	5.380.189,33	5.346.350,73	4.665.785,71	4.665.785,71

MEDIA SPESA DI PERSONALE 2011/2013 AI SENSI DELL'ART.

1 COMMA 557 DELLA LEGGE N. 296/2006

5.380.189,33

Si evidenzia che le variazioni intervenute sono dovute alle corrispondenti variazioni nel piano assunzionale e allo slittamento dello svolgimento di alcune procedure di reclutamento dovuto a mutamenti normativi intervenuti a livello nazionale, da ultimo introdotti dall'art. 4 del D.L. n. 61 del 1 giugno 2023.

Si evidenzia altresì che l'art. 7 del Decreto Attuativo dell'art. 33, comma 2, del DL 34/2019 prevede che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato, derivante da quanto previsto dall'articolo 4 e dall'art. 5 del medesimo decreto, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e pertanto, nella tabella sopra riportata, questa spesa è portata in deduzione alla spesa di personale determinata per le finalità dell'art. 1 comma 557 e seguenti della Legge n. 296/2006.

L'attuazione del Piano con le assunzioni previste avrà luogo nel limite delle risorse definite in sede di programmazione finanziaria del personale, nell'osservanza delle disposizioni vigenti al momento delle assunzioni e nella preventiva verifica dei presupposti tecnici e finanziari, con particolare riferimento al DM 17 marzo 2020.

La programmazione del fabbisogno di personale approvata con il presente atto potrà comunque essere oggetto di ulteriori modifiche qualora dovessero sopravvenire nuove esigenze conseguenti a mutamenti del quadro normativo di riferimento ovvero agli sviluppi del processo di riorganizzazione dell'Ente.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Si esprime parere favorevole di regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art. 49 del T.U. - D. Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267.

II DIRIGENTE
Dott.ssa Diana Rita NAVERIO

(parere sottoscritto digitalmente)

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE E COPERTURA FINANZIARIA

Si esprime parere favorevole in riguardo alla regolarità contabile di cui sopra, parere espresso ai sensi dell'art. 49, del T.U. - D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267.

II DIRIGENTE
Dott. Davide FARA

(parere sottoscritto digitalmente)