All. 4^a

**AREA FINANZIARIA
SERVIZIO RISORSE UMANE**

PIAO - SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Programmazione del fabbisogno di personale 2024-2026

A tempo determinato e indeterminato

2° stralcio

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Con il decreto 25 luglio 2023 del Ministero dell'Economia e del Bilancio (in G.U. n.181 del 04/08/2023) è stata modificata la Sezione Operativa del Dup nella quale, si assume, non vi dovrà più essere l'indicazione delle risorse umane destinate alla realizzazione dei programmi nell'ambito delle missioni, ma solo le relative risorse finanziarie, con la conseguenza che nel Dup si elimina il piano dei fabbisogni del personale, che quindi troverebbe spazio solo nel Piao. Infatti, il DM, all'articolo 1, lettera g), modifica il paragrafo 8.2 del principio contabile relativo alla programmazione, che adesso stabilisce: "La programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUP, da destinare ai fabbisogni di personale è determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi. La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e capitale umano del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113".

Il DUP 2024/2026 è stato approvato dal Consiglio Comunale con delibera n. 94 del 6.11.2023.

Successivamente, in coerenza con la programmazione di bilancio, si è provveduto alla predisposizione della Nota di Aggiornamento approvata contestualmente al Bilancio di Previsione 2024/2026 con delibera di C.C. n. 124 il giorno 29.12.2023.

E' in corso di adozione la delibera di approvazione dell'assestamento di bilancio e del provvedimento di salvaguardia ai sensi dell'art. 193 del tuel, per il triennio 2024/2026.

Pertanto, definito il quadro delle risorse finanziarie disponibili per il triennio 2024/2026, partendo dalla spesa del personale in servizio e delle cessazioni certe previste nel triennio, è possibile determinare l'utilizzo delle facoltà assunzionali previste nell'ambito delle risorse disponibili secondo il D.L. 34/2019 e il suo decreto attuativo che, all'art. 33, ha apportato una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale dei Comuni, prevedendo il superamento del concetto del tur-over e l'introduzione di un concetto basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, secondo i criteri del D.P.C.M.

17/3/2020 che ha, tra l'altro:

1. specificato 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;
2. individuato le fasce demografiche e i relativi valori-soglia;
3. determinato le percentuali massime di incremento annuale della spesa di personale.

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE DEL COMUNE DI CASSINO

Ai fini del calcolo della capacità assunzionale le indicazioni contenute nell'art.33, comma 2, del d.l. 34/2019 e del DPCM 17 marzo 2020, prevedono la determinazione di un valore soglia ai sensi dell'art.4 del citato DPCM dato da una soglia per gli enti virtuosi determinata in base alla popolazione residente (Tabella 1) e una soglia massima per gli enti non virtuosi (tabella 3), che nel caso del Comune di CASSINO è la seguente:

Popolazione al 31.12.2023	35.853
Fascia di riferimento	F
Valore 1° soglia	27,0%
Valore 2° soglia	31,0%

La spesa del personale risultante dall'ultimo conto consuntivo 2023 approvato, giusto delibera di C.C. n. 46/2024, al netto dell'IRAP, è calcolata come segue:

SPESE DI PERSONALE		Cod. Piano dei conti integrato
Redditi da lavoro dipendente MACRO 101	5.511.084,26	U.1.01.00.00.000
Spesa arretrati contrattuali (da sottrarre dal 2022)	146.647,66	U.1.01.00.00.000
Incentivi funzioni tecniche (da sottrarre)		
Rimborso spese personale comandato (da aggiungere)	150.614,81	U.1.09.01.00.000
Somministrazione		U.1.03.02.12.001
Altre spese di personale	7.915,00	U.1.03.02.12.999
Totale complessivo spesa di personale	5.669.614,07	
Totale al netto delle detrazioni	5.522.966,41	
Rapporto	16,31%	

La media delle Entrate correnti nel triennio dell'ultimo conto consuntivo approvato, al netto del FCDE del bilancio di previsione corrispondente all'ultimo conto consuntivo approvato è il seguente:

ENTRATE CORRENTI

Entrate rendiconto anno 2023	56.306.708,19 €
Entrate rendiconto anno 2022	35.644.669,00 €
Entrate rendiconto anno 2021	40.246.514,29 €

Media	44.065.963,83 €
-------	------------------------

Fondo crediti dubbia esigibilità 2023	9.298.388,20 €
ENTRATE DA CONSIDERARE	34.767.575,63 €

La percentuale, pertanto, rinveniente dal rapporto della spesa del personale e le entrate da considerare è pari al 16,31%. Tale valore offre un margine assunzionale massimo possibile pari alla differenza tra il limite di spesa calcolato in base alla percentuale prevista nella soglia (ossia del 27%) e la spesa del personale dell'ultimo conto consuntivo approvato. Tale differenza se positiva, potrà essere utilizzata solo qualora inferiore al limite di spesa massima prevista dall'art. 5, comma 1, del DPCM 17.3.2020, da calcolarsi rispetto alla spesa del personale del 2018, altrimenti sarà utilizzato quest'ultimo limite finanziario che, nel caso di specie, è il seguente:

Percentuale massima incremento spesa triennio 2024-2026	22,0%
Spesa di personale da rendiconto 2018	6.402.486,41
Incremento massimo	1.408.547,01

Pertanto, nel triennio di riferimento l'ente ha una capacità di spesa massima consentita di assunzioni di personale a tempo indeterminato che non potrà essere superiore all'importo di euro 1.408.547,01 all'anno. La percentuale di crescita, ovviamente, dovrà essere finanziata con le risorse finanziarie di bilancio e trovare copertura negli stanziamenti di bilancio, con l'asseverazione del Collegio dei revisori dei Conti del rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio.

DOTAZIONE ORGANICA TEORICA DEL PERSONALE DIPENDENTE

L'ultima dotazione organica approvata dalla Commissione di stabilità finanziaria degli enti locali è stata approvata con la delibera di G.C. n 38 del 6/8/2019, ai sensi dell'art. 259, comma 6, del t.u.e.l., e corrisponde a n. 248 posti a tempo pieno, oltre n. 1 posto del Segretario Generale, di cui:

- a) 5 posizioni dirigenziali
- b) 12 in cat. D3
- c) 32 in cat. D
- d) 79 in cat. C
- e) 40 in cat. B3
- f) 18 in cat. B
- g) 62 in cat. A

I posti occupati all' 1/1/2024 descritti secondo le nuove aree professionali così come definite dal CCNL 2019-2021 Funzioni Locali, sono rappresentati dalla tabella seguente:

DOTAZIONE ORGANICA TEORICA ALL'1/1/2024 AGGIORNATA AL 30/06/2024

CAT.	Totale unità previste	TEMPO PIENO	PART-TIME	TOTALE	Posti Occupati	Posti da conservare	Posti vacanti part time	Posti vacanti tempo pieno	Totale posti vacanti
Dirigenti	5	5	0	5	2,00	0	0	3	3
Funzionari e EQ	44	43	1	44	30,5	3	0,5	10	10,5
Istruttori	79	79	0	79	38,0	1	0	40	40
Operatori esp.	58	57	1	58	21,5	0	0,5	36	36,5
Operatori	62	62	0	62	27,0	0	0	35	35
TOTALI	248	246	2	248	119	4	1	124	125
Segretario Generale	1	1	0	1	1	0	0	0	0

Il valore finanziario massimo della dotazione organica teorica è stato calcolato sulla base dei seguenti valori contrattuali previsti dal CCNL 16.11.2022 del contratto della Funzioni Locali e dal CCNL 17/12/2020 area funzioni locali:

Tabella costo stipendio			
Area	Dal 01/04/2023	13° mens.	TOTALE
Segretario Generale	41.779,17	3.481,60	45.260,77
Dirigenti	41.779,17	3.481,60	45.260,77
Funzionari e EQ	23.212,35	1.934,36	25.146,71
Istruttori	21.392,87	1.782,74	23.175,61
Operatori esp.	19.034,51	1.586,21	20.620,72
Operatori	18.283,31	1.523,61	19.806,92

Sulla base dei citati valori è possibile verificare il valore finanziario della dotazione organica rideterminata, secondo la tabella seguente:

valore finanziario della dotazione organica rideterminata in base ai posti occupati

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV.	COSTO FINANZIARIO STIPENDIO	IVC, INDENNITA' UNA TANTUM EW DIFFERENZIALE B3/B1 E D3/D1	COSTO FINANZIARIO ONERI RIFLESSI ED IRAP	COSTO FINANZIARIO COMPLESSIVO
Segretario Generale	1	0,00	1,00	45.260,77 €	2.195,27 €	16.695,03 €	64.151,07 €
Dirigenti(di cui 1 110 comma 1 tuel)	2	0,00	2,00	90.521,54 €	4.390,54 €	33.390,07 €	128.302,15 €
Funzionari e EQ	33	0,50	33,50	842.414,87 €	26.908,00 €	305.827,79 €	1.175.150,65 €
Istruttori	39	0,00	39,00	903.848,76 €	31.441,44 €	329.035,09 €	1.264.325,29 €
Operatori esp.	21	0,50	21,50	443.345,46 €	16.887,04 €	161.909,79 €	622.142,29 €
Operatori	27	0,00	30,00	534.786,82 €	19.324,79 €	194.936,46 €	749.048,07 €
TOTALI	123	1,00	124	2.860.178,22 €	101.147,08 €	1.041.794,23 €	4.003.119,52 €

Al fine della verifica del limite delle assunzioni è necessario integrare il valore finanziario della dotazione finanziaria teorica con:

- a) il personale a tempo determinato e flessibile ai sensi dell'art.9, comma 28, d.l. 78/2010, anche al fine della verifica del rispetto della normativa;
- b) con il salario accessorio complessivo (fondi accessorio e retribuzione incaricati EQ e straordinario);
- c) con le altre componenti di spesa ricadenti nel campo di applicazione della normativa .

La tabella che segue mostra le spese complessive sostenute dall'ente anche ai fini del limite di cui all'art.9, comma 28, del d.l. 78/2010:

Altre spese

TIPOLOGIA	Spesa Anno 2009	Spesa Anno 2024
Rapporti a tempo determinato ex art. 90 TUEL		0,00
Contratti di collaborazione coord. e continuativa		0,00
Personale in assegnazione temporanea da altri enti – convenzione, assegnazione temporanea per fattispecie previste dalla legge.		47.461,67
Somministrazione di lavoro e lavoro accessorio		0,00
Utilizzo personale di altri enti ex art. 30 co. 2 sexies – D-lgs 165/2001 e s.m.i.		46.451,55
Personale PNRR art. 31 – bis del D.L. n. 152/2021 (da escludere)		101.821,47
TOTALE	420.561,88	365.598,90
Personale PNRR art. 31 – bis del D.L. n. 152/2021 (da escludere)		101.821,47
TOTALE SOGGETTO A LIMITE	420.561,88	263.777,43
		62,72%

La tabella che segue mostra le altre spese da aggiungere ai fini del calcolo degli importi totali da verificare ai sensi dell'art.1, comma 557, della legge finanziaria 2007, ossia del non superamento della media 2011- 2013.

	Importo	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1,00%)	SPESA TOTALE
Fondo dirigenti	249.716,00	66.624,23	21.225,86	2.497,16	340.063,25
Fondo dipendenti (parte stabile)	549.315,21	146.557,30	46.691,79	5.493,15	748.057,45
P.O. e A.P. a bilancio	160.728,45	42.882,35	13.661,92	1.607,28	218.880,00
Straordinario	76.033,00	20.285,60	6.462,81	760,33	103.541,74
TOTALE	1.035.792,66	276.349,48	88.042,38	10.357,92	1.410.542,44

Lavoro flessibile e altre spese (somministrazione, lavoro occasionale, buoni pasto, assegni nucleo familiare ecc.) non comprese in altre voci	0,00
---	------

Segretario Generale (differenza fondo posizione)	44.422,95	11.852,04	3.775,95	444,23	60.495,178
--	-----------	-----------	----------	--------	------------

Totale altre spese	1.471.037,62
---------------------------	---------------------

Aumento indennità di vacanza contrattuale

Il decreto Anticipi e la legge di bilancio 2024 hanno previsto un incremento dell'indennità di vacanza contrattuale per l'anno 2024 pari a 6,7 volte quella attualmente prevista.

L'importo rideterminato in base alla ex categoria economica del personale in servizio a tempo indeterminato è pari ai seguenti importi annui, oltre oneri riflessi ed IRAP come per legge:

CAT.	IVC	COSTO FINANZIARIO COMPLESSIVO
Segretario Generale	1	1.516,41 €
Dirigenti	1	1.516,41 €
Funzionari e EQ	33	26.530,74 €
Istruttori	39	31.093,82 €
Operatori esp.	20	16.577,77 €
Operatori	30	19.027,74 €
TOTALI IVC	124	96.262,89 €
Oneri riflessi		25.682,94 €
irap		8.182,35 €

Le tabelle sopra riportate prevedono tale incremento a valere sul rinnovo contrattuale 2022-2024 e saranno liquidate nel 2024.

VERIFICA DI CONTROLLO CON SPESA MEDIA TRIENNIO 2011-2013

SPESA DOTAZIONE ORGANICA TEORICA	4.003.119,52
SPESA PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	93.913,22
FONDI E SALARIO ACCESSORIO A BILANCIO	1.471.037,62
TOTALE (A)	5.568.070,36

SPESA PERSONALE MEDIA 2011-2013 (B)	8.752.189,88
--	---------------------

(A-B)<0	-3.184.119,52
-------------------	----------------------

Il totale della spesa di personale teorica sopra indicata risulta inferiore al valore della spesa media sostenuta nel 2011-2023, e, rispetta il limite previsto dall'art.1 comma 557, della legge 296/2006.

3.3.1 Programmazione e misurazione delle azioni per il miglioramento della salute professionale

La programmazione del personale 2024/2026 è stata già approvata con delibera di G.C. n. 54 del 06/02/2024 con l'approvazione del PIAO 2024.2026. Successivamente, con delibera di G.C. n. 181 del 16/04/2024 si è provveduto all'aggiornamento della sezione 3 del PIAO Organizzazione e Capitale Umano"/sottosezione 3.2 "Piano Triennale dei Fabbisogni 1° stralcio.

Tenuto conto degli indirizzi approvati dall'A.C. dall'insediamento avvenuto l'11.6.2024 e delle indicazioni fornite al servizio risorse umane per l'aggiornamento di un 2° stralcio della programmazione del fabbisogno di personale per l'anno 2024, è di seguito aggiornato il piano occupazionale per le assunzioni a tempo indeterminato e determinato da attuarsi nel secondo semestre 2024.

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO – AGGIORNAMENTO 2° STRALCIO

Il piano delle assunzioni a tempo indeterminato pianificato con l'amministrazione comunale, già approvato con le delibere su richiamate, prevede le seguenti figure professionali:

- Area Istruttori – profilo specialistico agente di polizia locale – n. 8 posti a tempo indeterminato: con determinazione dirigenziale n. 2151 del 5.10.2023 è stata approvata l'indizione di procedura per il reclutamento di n. 8 agenti di polizia locale a tempo pieno e indeterminato a mezzo individuazione di graduatoria di altri enti, da utilizzare con scorrimento previo accordo con le amministrazioni detentrici. Allo stato sulla procedura insiste ricorso amministrativo da parte di tre ex vigili. La procedura è stata sospesa nelle more della sentenza di primo grado. **Unità da assumere.**
- Area istruttori – profilo amministrativo contabile – n. 1 posto di istruttore amministrativo contabile: con determina dirigenziale n.2641 del 06/12/2023 è stata approvata la procedura di manifestazione di interesse per l'individuazione di graduatorie per scorrimento per il reperimento di n. 1 unità a tempo pieno e indeterminato, del profilo di Istruttore Amministrativo Contabile. Con determina n. 15 del 15.01.2024 è stata individuata la graduatoria del Comune di Sant'Apollinare (FR), con cui è perfezionato l'accordo di utilizzo della graduatoria. **Unità assunta.**
- Area Funzionari ed Elevata Qualificazione – profilo contabile – n. 1 posto di Funzionario Eq contabile: con Determina dirigenziale n. 1728 del 28/07/2023 è stato approvato apposito avviso pubblico per la copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di FUNZIONARIO CONTABILE – ex categoria "D" ora Area dei Funzionari ed elevata qualificazione a mezzo mobilità volontaria ex art. 30 d.lgs n. 165/2001. La procedura è stata espletata. Con la determinazione dirigenziale n. 2820 del 22/12/2023 è stato approvato l'esito della mobilità volontaria ed il passaggio in ruolo di n. 1 Funzionario Contabile presso questo Ente con decorrenza 01.02.2024. **Unità assunta.**

- Area Funzionari ed Elevata Qualificazione – profilo amministrativo- contabile – n. 2 posti per area servizi/finanziaria - da coprire con accesso dall'esterno previo scorrimento di graduatorie di altri enti – decorrenza 01.05.2024. Procedura attivata con determina n. 1169 del 22/4/2024. **Unità assunte.**
- Area Istruttori – profilo amministrativo contabile – n. 2 posti per area servizi/finanziaria - da coprire con accesso dall'esterno previo scorrimento di graduatorie di altri enti attivata con determina dirigenziale n. 779 dell'1.3.2024. **Unità assunte.**

Tenuto conto degli indirizzi approvati dall'A.C. dall'insediamento avvenuto l'11/6/2024 e delle indicazioni fornite al servizio risorse umane per l'aggiornamento di un 2° stralcio della programmazione del fabbisogno di personale per l'anno 2024, è di seguito aggiornato il piano occupazionale per le assunzioni a tempo indeterminato e determinato da attuarsi nel secondo semestre 2024.

Area Funzionari ed Elevata Qualificazione – profilo amministrativo- contabile – n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato per area servizi sociali - da coprire con accesso dall'esterno previo scorrimento di graduatorie di altri enti.

Dirigente Comandante della Polizia Locale – n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato da coprire con ricorso alla mobilità volontaria.

Sulla base dei posti individuati e dei profili professionali sopra specificati, viene indicato il costo finanziario delle assunzioni a tempo indeterminato – 2° stralcio anno 2024 – da finanziarie con le risorse di bilancio 2024/2026 e a valere sulle capacità assunzionali calcolate in base al D.M. 17/3/2020. Per il biennio 2025/2026 si provvederà all'aggiornamento con successivo atto.

Personale a tempo indeterminato da assumere 2024

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV.	IVC	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1%)	SPESA TOTALE	SPESA TOTALE 2024
Funzionari e EQ	4	0,00	4,00	842,26	25.570,92	7.047,04	2.245,12	264,13	35.969,47	143.877,87
Istruttori	3	0,00	3,00	776,06	23.564,69	6.494,11	2.068,96	243,41	33.147,23	99.441,70
Istruttori	8	0,00	8,00	776,06	24.877,69	6.844,42	2.180,57	256,54	34.935,28	279.482,22
Dirigente Comandante polizia locale	1	0,00	1	2.059,59	45.260,80	12.625,08	4.022,23	473,21	64.440,91	64.440,91
TOTALI	16	0,00	16,00	4.453,97	119.274,10	33.010,65	10.516,88	1.237,29	168.492,89	587.242,70

Il costo della dotazione organica del personale occupato e del personale da assumere per l'anno 2024, assume i seguenti valori di spesa potenziale:

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	NUOVE ASSUNZIONI	TOTALE EQUIV.	COSTO FINANZIARIO STIPENDIO	IVC, INDENNITA' UNA TANTUM EW DIFFERENZIALE B3/B1 E D3/D1	COSTO FINANZIARIO ONERI RIFLESSI ED IRAP	COSTO FINANZIARIO COMPLESSIVO
Segretario Generale	1	0,00	0,00	1,00	45.260,77 €	2.195,27 €	16.695,03 €	64.151,07 €
Dirigenti	2	0,00	1,00	3,00	135.782,31 €	2.195,27 €	48.540,51 €	186.518,09 €
Funzionari e EQ	33	0,50	4,00	37,50	943.001,72 €	26.908,00 €	341.214,24 €	1.311.123,96 €
Istruttori	39	0,00	11,00	50,00	1.158.780,46 €	31.441,44 €	418.720,06 €	1.608.941,96 €
Operatori esp.	21	0,50	0,00	21,50	443.345,46 €	16.887,04 €	161.909,79 €	622.142,29 €
Operatori	27	0,00	0,00	27,00	534.786,82 €	19.324,79 €	194.936,46 €	749.048,07 €
TOTALI	123	1,00	16,00	140	3.260.957,54 €	98.951,81 €	1.182.016,09 €	4.541.925,44 €

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Il Legislatore ha introdotto una serie di vincoli e limiti anche all'assunzione di personale a tempo determinato, finalizzati a contenere la crescita della spesa pubblica, con particolare riferimento a quella per il pubblico impiego, e ad allineare la dinamica della spesa prodotta in ambito locale agli obiettivi generali di finanza pubblica.

Il ricorso da parte dei Comuni a forme di lavoro flessibile incontra una serie di limitazioni di carattere ordinamentale e finanziario ed in particolare:

– secondo quanto disposto dall'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, "le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché' avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35".

– come recentemente confermato dalla Corte di Cassazione (sent. n. 6089/2021) per la Pubblica amministrazione vige la regola per la quale i contratti di lavoro a termine possono avere una durata massima di 36 mesi (durata che nel settore privato è stata ridotta a 24 mesi dal D.L. n. 87/2018).

– l'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 stabilisce 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. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente".

– il CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022 ha attuato la previsione normativa, prevedendo (art. 60, comma 4) che le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D.Lgs. n. 81/2015, sono:

- a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
- b) particolari necessità di enti di nuova istituzione;
- c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
- d) stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali;
- e) stipulazione di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali;
- f) personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;
- g) realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;
- h) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione.

– Nell'ambito delle esigenze straordinarie o temporanee sono ricomprese anche le seguenti ipotesi di assunzione di personale con contratto di lavoro a termine:

a) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compreso il personale che fruisce dei congedi previsti dagli articoli 4 e 5, della L. n. 53/2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate, con l'esclusione delle ipotesi di sciopero, l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;

b) sostituzione di personale assente per congedo di maternità, di congedo parentale e per malattia del figlio, di cui agli articoli 16, 17, 32 e 47 del D. Lgs. n. 151/2001; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione.

c) sotto il profilo dei limiti di carattere finanziario, rileva quanto previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, in applicazione del quale i Comuni, le Città metropolitane e le Unioni di comuni possono ricorrere a contratti di lavoro flessibile complessivamente intesi, nel limite della spesa a tal fine sostenuta nell'anno 2009.

d) Tale percentuale è ridotta al 50% per gli enti non in regola con gli obblighi di contenimento della spesa di personale previsti dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della legge n. 296/2006.

e) Sono da ritenersi escluse dal limite tutte le spese di personale che trovano copertura in etero- finanziamenti. Non confluiscono nel limite altresì le spese per il personale assunto a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000.

In ordine a quanto previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, in applicazione del quale i Comuni, le Città metropolitane e le Unioni di comuni possono ricorrere a contratti di lavoro flessibile complessivamente intesi, nel limite della spesa a tal fine sostenuta nell'anno 2009: nel corso della predetta annualità l'Ente ha sostenuto spesa per assunzioni flessibili per l'importo di euro € 420.561,88.

Programmazione a tempo determinato

Il piano delle assunzioni a tempo determinato pianificato con l'amministrazione Comunale per l'anno 2024 è il seguente:

- Area Funzionari ed Elevata Qualificazione – profilo demotnoantropologo – n. 1 posto per servizi museali - da coprire con accesso dall'esterno previo scorrimento di graduatorie di altri enti o indizione di procedura – nel 2023 è stata attivata la procedura di manifestazione di interesse per l'individuazione di graduatorie di altri enti, ma la procedura è andata deserta. Successivamente, con nota protocollo n. 65745 del 13.11.2023 è stata inoltrata richiesta al Comune di XXXX per l'utilizzo di graduatoria concorsuale approvata ad ottobre 2023 per profilo equivalente di direttore di museo, ma l'Ente interpellato non ha dato l'assenso all'accordo. In ultimo, con nota protocollo n. 72360 del 14/12/2023, n. 72267 del 19/12/2023 e n. 74492 del 27/12/2023 è stata inoltra richiesta al Formez e Ministero dei beni culturali per utilizzo di graduatoria concorsuale approvata in data 27.10.2023 per il profilo di funzionario demo etnoantropologo. Ad oggi nessun riscontro è stato acquisito. L'assunzione viene riprogrammata per il 2024, a tempo part time 50% e per anni due.
- Area istruttori – profilo agente di polizia locale – n. 8 posti a tempo pieno e determinato per l'area sicurezza e per mesi 6: le emergenti necessità di copertura del fabbisogno di istruttori agenti di polizia locale per area sicurezza, attualmente sospeso a causa del ricorso amministrativo in atto avverso gli atti di assunzione già adottati dall'A.C. nel quadriennio 2020/2023, impongono di attivare con urgenza il reclutamento delle stesse unità ma A TEMPO DETERMINATO, per mesi sei e a tempo pieno. Tale soluzione, allo stato appare idonea a garantire nell'immediato il servizio di sicurezza, anche e soprattutto per garantire ordine pubblico e sicurezza in un momento in cui l'A.C. ha in programma lo svolgimento di celebrazioni importanti, come la ricorrenza delle celebrazioni e delle manifestazioni in occasione dell'80esimo anniversario della distruzione della Città. Nel corso del 1° quadrimestre dell'anno 2024 è stata attivata la procedura di scorrimento di graduatorie concorsuali di altri enti. Sono stati assunti n. 8 unità di istruttori profilo agenti di polizia locale a tempo pieno e per mesi sei.
- Area Istruttori – profilo agente di polizia locale – n. 1 unità a tempo part time ex art. 92 del tuel: la volontà dell'A.C. di potenziare l'organico della polizia locale si è espressa favorevolmente all'approvazione di convenzione art. 92 del tuel, per utilizzo a tempo parziale di personale di altri enti. Ad oggi è stata già raggiunta l'intesa con il Comune di Piedimonte S. Germano per l'utilizzo di una unità della Polizia Locale, da perfezionarsi previo accordo tra le amministrazioni.
- Dirigente Tecnico – n. 1 unità a tempo pieno e determinato per anni tre – da assegnare all'area tecnica comunale: con delibera di G.C. n. 318 del 4/7/2024, l'A.C. ha approvato l'indirizzo al reclutamento di una unità di personale ex art. 110 comma 1 del d.lgs n. 267/2000, per le funzioni di dirigente dell'area tecnica comunale. La posizione in reclutamento è in avvicendamento dell'attuale Posizione Dirigenziale che cesserà

presumibilmente a far data dal 1/8/2024. L'assunzione rispetta i limiti numeri previsti dall'art. 110, comma 1, del tuel , in base al quale per i posti di qualifica dirigenziale, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi definisce la quota degli stessi attribuibile mediante contratti a tempo determinato, comunque in misura non superiore al 30 per cento dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica e, comunque, per almeno una unità.

Personale a tempo determinato da assumere anno 2024

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV.	IVC	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1%)	SPESA TOTALE
Funzionari e EQ	0,00	0,50	0,50	0,00	12.785,46	3.411,16	1.086,76	127,86	17.411,24
Istruttori	8 per mesi 6	0,00	4,00	0,00	12.438,85	3.318,68	1.057,30	124,39	135.513,75
Istruttori		0,50	0,50	0,00	12.438,85	3.318,68	1.057,30	124,39	16.939,22
Dirigente tecnico art. 110 comma 1 tuel	1	0,0	1,00	2.059,59	45.260,80	12.625,08	4.022,23	473,21	64.440,91
TOTALI	9	1,00	6,00	2.059,59	82.923,96	22.673,60	7.223,59	849,85	234.305,12

Normativa e vincoli

Verifica limiti di cui all'art.9, comma 28, del d.l. 78/2010

TIPOLOGIA	Spesa Anno 2009	Spesa Anno 2024
Rapporti a tempo determinato ex art. 90 TUEL		0,00
Contratti di collaborazione coord. e continuativa		0,00
Personale in assegnazione temporanea		47.461,67
Somministrazione di lavoro e lavoro accessorio		0,00
Utilizzo personale di altri enti ex art. 30 co. 2 sexies – D-lgs 165/2001 e s.m.i.		46.451,55
Personale PNRR art. 31 – bis del D.L. n. 152/2021 (da escludere)		101.821,47
Nuove assunzioni a tempo determinato escluso il 110 comma 1 tuel		169.864,21
TOTALE	420.561,88	365.598,90
Personale PNRR art. 31 – bis del D.L. n. 152/2021 (da escludere)		101.821,47
TOTALE SOGGETTO A LIMITE	420.561,88	263.777,43
		62,72%

Il programma delle assunzioni a tempo determinato rispetta i limiti di cui all'art. 9, comma 9, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i. Dal 2024 non opera il richiamo all'art. 259, comma 6, del tuel 267/2000 la cui applicazione è valida per cinque anni decorrenti dall'ipotesi del bilancio stabilmente riequilibrato (2019).

Mobilità volontaria compensativa o per interscambio.

La mobilità volontaria compensativa o per interscambio è una modalità di trasferimento del personale dipendente che prende avvio da un'istanza congiunta degli interessati e realizza, con il nulla osta delle Amministrazioni coinvolte, uno scambio di dipendenti appartenenti alla medesima Area professionale e con medesimo profilo. L'istituto è previsto dall'art. 7 del D.P.C.M. n. 325/1988 che, stabilisce che è consentita in ogni momento, nell'ambito delle dotazioni organiche, la mobilità dei singoli dipendenti presso la stessa o altre pubbliche amministrazioni, anche di diverso comparto, nei casi di domanda congiunta di compensazione con altri dipendenti. La sostituzione di dipendenti che accedono all'interscambio, deve risultare neutra, sia sul piano dei fabbisogni di personale, che non subisce alcuna modifica, sia sul piano della spesa finanziaria delle Amministrazioni coinvolte che deve risultare invariata.

A differenza della mobilità volontaria disciplinato dall'art. 30 D.Lgs n. 165/2001, la mobilità per interscambio non richiede la predisposizione di un apposito avviso selettivo; le amministrazioni interessate dovranno garantire, esclusivamente, secondo le modalità ritenute più opportune in base alle dimensioni dell'ente, il rispetto dei principi di imparzialità e trasparenza, assicurando che il passaggio di personale avvenga in assenza di altri dipendenti interessati a parteciparvi, come precisato dal Dipartimento della Funzione pubblica con parere 20506 del 27.03.2015.

Nell'anno in corso sono state presentate all'Ente due istanze di mobilità volontaria compensativa, per i seguenti profili di competenze inerenti all'Area dei Funzionari:

UNITà	Area	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	Differenza Stipendiale.	IVC	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1%)	SPESA TOTALE	SPESA TOTALE 2024
In uscita	Funzionari e EQ – Contabile ex D1	1	0,00	0,00	842,26	25.570,92	7.047,04	2.245,12	264,13	35.969,47	35.969,47
In entrata	Funzionario EQ – Amministrativo Contabile ex D1	1	0,00	0,00	842,26	25.570,92	7.047,04	2.245,12	264,13	35.969,47	35.969,47
	TOTALI	2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

osservazioni: la procedura è stata autorizzata con Delibera G.C. n. 194 del 23.04.2024 ed è stata attivata con decorrenza 01.06.2024.

UNITà	Area	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	Differenza stipendiale	IVC	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1%)	SPESA TOTALE	SPESA TOTALE 2024
In uscita	Funzionari e EQ . Assistente Sociale ex D1	1	0,00	0,00	842,26	25.570,92	7.047,04	2.245,12	264,13	35.969,47	35.969,47
In entrata	Funzionario EQ – Assistente Sociale ex D4	1	0,00	4.808,18	842,26	25.570,92	7.047,04	2.245,12	264,13	40.776,65	40.776,65
	TOTALI	2	0,00	4.808,18	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4.808,18	4.808,18

osservazioni: la procedura è stata autorizzata con Delibera G.C. n. 190 del 18.04.2024 ed è stata attivata con decorrenza 08.05.2024.

Dal punto di vista economico- finanziario, la mobilità per interscambio è neutrale per l'Ente e non incide sul calcolo delle facoltà assunzionali previsto nel PIAO.

Quadro di riepilogo - Assunzioni tempo indeterminato e determinato anno 2024

Le assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con gli obiettivi strategici e nella limitazione delle risorse finanziarie disponibili, con relativa declinazione ai fini del calcolo delle spese per missioni e programmi sono le seguenti:

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2024-2026 - LIMITI ECONOMICI SU BASE ANNUALE

	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
SPESA PERSONALE OCCUPATO E DA ASSUMERE	4.541.925,44	4.541.925,44	4.541.925,44
SPESA PERSONALE A TEMPO DETERMINATO OCCUPATO E DA ASSUMERE	234.305,12	234.305,12	234.305,12
SPESA PER MOBILITA' INTERSCAMBIO	0,00	0,00	0,00
FONDI E SALARIO ACCESSORIO A BILANCIO	1.410.542,44	1.410.542,44	1.410.542,44
Accantonamento rinnovo CONTRATTI	104.000,00	104.000,00	104.000,00
Vacanza contrattuale – Già INSERITA	0,00	0,00	0,00
Fondo Pluriennale Vincolato	0,00	0,00	000
SPESA DEL SEGRETARIO COMUNALE (FONDO POSIZIONE) E ALTRE SPESE	60.495,18	60.495,18	60.495,18
TOTALE	6.351.268,18	6.351.268,18	6.351.268,18
SPESE ESCLUSE PNRR art. 31 – bis del D.L. n. 152/2021	101.821,47	101.821,47	101.821,47
TOTALE AL NETTO SPESE ESCLUSE	6.249.446,71	6.249.446,71	6.249.446,71
Spesa media 2011-2013	8.752.189,88	8.752.189,88	8.752.189,88
STANZIAMENTO DEL BILANCIO assestato 2024/2026 compreso IRAP	7.423.876,82	7.114.150,14	6.976.094,12
STANZIAMENTO DEL BILANCIO assestato 2024/2026 escluso IRAP	7.012.185,62	6.726.638,94	6.589.687,92
VALORE MASSIMO DI SPESA POTENZIALE CRESCITA DPMC 17 03 2020	7.811.033,42	7.811.033,42	7.811.033,42
VERIFICA RISPETTO VALORE SOGLIA			
SPESA PERSONALE PREVISTA IN BILANCIO < AL VALORE MASSIMO DI SPESA POTENZIALE	7.012.185,62	6.726.638,94	6.589.687,92
VALORE ENTRATE CORRENTI	34.767.575,63	34.767.575,63	34.767.575,63
PERCENTUALE	20,17%	19,35%	18,95%

C_C034 - - 1 - 2024-07-25 - 0047038

Da quanto precede consegue che il Comune di Cassino rispetta tutti i requisiti per poter procedere alle assunzioni di personale a tempo indeterminato e determinato.

Assunzioni tempo indeterminato/determinato anno 2025 e 2026

In ragione della incertezza della programmazione del personale sulle condizioni del pensionamento e sulle altre misure che saranno previste dal legislatore, il bilancio di previsione prevede un consolidamento della spesa con assunzioni limitate alla sola sostituzione del personale che cesserà, rinviando alla successiva programmazione e/o aggiornamento del DUP eventuali ulteriori assunzioni. In merito alle altre assunzioni flessibili le spese inserite in bilancio prevedono condizioni di invarianza dei saldi con il limite della spesa non superiore a quello dell'anno 2024.