



Comune di Satriano di Lucania

(Provincia di Potenza)

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 66	DEL 9/10/2024
OGGETTO: Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026. AGGIORNAMENTO SEZIONE 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale ANNUALITA' 2024	

L'anno **duemila VENTIQUATTRO** il giorno **NOVE** del mese di **OTTOBRE** alle ore **09:39**, si è riunita in *videoconferenza (videochiamata con applicativo WhatsApp)*, la Giunta Comunale, sotto la presidenza del **Sindaco Umberto VITA**, ai sensi delle *Disposizioni per il funzionamento della Giunta Comunale in modalità a distanza con collegamento telematico, approvato con DGC Nr. 18 del 20/03/2020* nonché con **DCC Nr. 09 del 18/04/2022**. La seduta si assume convocata presso la Sede Comunale. Previo appello nominale, risultano partecipare all'adunanza, in video-conferenza, i Signori:

Ruolo	Nominativo	Presente	Assente
Sindaco	VITA UMBERTO	Si	
Vice Sindaco	VIGNOLA DONATO	Si	
Assessore	PALERMO CAMMAROTA MARIA	Si	

Totale Presenti: 3	Totale Assenti: 0	Sindaco, Vice Sindaco e Assessore: collegati da remoto a mezzo videocamera e dispositivo mobile.
--------------------	-------------------	---

Partecipa all'adunanza, in video-conferenza, altresì, il **Segretario Comunale****, *Dr. Cosimo BASILE*, che provvede alla redazione del verbale.

Identificati "a video" i partecipanti collegati telematicamente da parte del Segretario Comunale, attestato sempre da quest'ultimo che la qualità del segnale permette di udire in modo chiaro e distinto la voce di ogni partecipante ed accertato che tutti i componenti presenti hanno dichiarato espressamente che il collegamento *internet* assicura una qualità sufficiente per comprendere gli interventi del relatore e degli altri partecipanti alla seduta, il **SINDACO, Presidente**, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

** Collegato da remoto a mezzo videocamera e dispositivo informatico.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che, in riferimento alla richiesta di parere, formulata ai sensi dell'articolo 49, comma 1, del D.lgs. 267/2000, sono stati espressi, sulla proposta di deliberazione di cui all'oggetto, i seguenti pareri:

Parere	Esito	Data	Il Responsabile di Area
In ordine alla regolarità tecnica	Favorevole	09/10/2024	Il Segretario Comunale F.to Dott. Cosimo Basile
In ordine alla regolarità contabile	Favorevole	09/10/2024	F.to Dott.ssa Rosa Giulia Marino

LA GIUNTA COMUNALE

VISTE LE DELIBERAZIONI:

- di Consiglio comunale n. 46 del 30/12/2023, dichiarata immediatamente eseguibile, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) per il triennio 2024-2026;
- di Consiglio comunale n. 47 del 31/12/2023, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Bilancio di Previsione Finanziario 2024-2026 redatto secondo gli schemi ex decreto legislativo n. 118/2011;
- di Giunta comunale n.15 del 21/02/2024, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2024/2026 (art.169 del D. Lgs 267/2000);

PRESO ATTO CHE l'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, dispone:

- “1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.
2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:
 - a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
 - b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
 - c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
 - d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
 - e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di

- completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

RICHIAMATO il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) per il periodo 2024-2026, approvato con DGC n. 32/2024.

TENUTO CONTO della intervenuta necessità di aggiornare la sezione III (Organizzazione e Capitale umano) ed in particolare la sottosezione 3.3 (Piano triennale dei fabbisogni del personale), allo scopo di adeguare le previsioni di fabbisogno di personale dell'annualità 2024;

CONSIDERATO quanto sopra, si propone di adottare l'aggiornamento al Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026, limitatamente alla Sezione 3 – sottosezione 3.3., annualità 2024 come allegato alla presente deliberazione;

VISTI:

- il vigente Regolamento per il funzionamento degli Uffici e dei Servizi;
- il vigente Statuto Comunale;

RITENUTO di provvedere in merito;

VISTO il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Con voti unanimi favorevoli espressi nei modi e forme di legge;

DELIBERA

1. di approvare, ai sensi dell'art. 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 nonché delle disposizioni di cui al Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti, secondo lo schema semplificato definito con D.M. 24 giugno 2022, l'aggiornamento al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026, limitatamente alla sezione III (Organizzazione e Capitale umano) ed in particolare la sottosezione 3.3 (Piano triennale dei fabbisogni del personale) che allegato alla presente deliberazione ne costituisce parte integrante e sostanziale;
1. di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato contenente l'aggiornamento della sottosezione 3.3 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", ai sensi dell'art. 6, c. 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80;
2. di demandare al responsabile del servizio competente gli eventuali ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Infine, la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata e unanime votazione

DELIBERA

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000.

3 - SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.3 Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale

I vincoli alla programmazione del fabbisogno di personale

Come è noto, il Legislatore ha introdotto una serie di vincoli e limiti all'assunzione di personale, 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.

Tale sistema vincolistico, a seguito di alcune intervenute modifiche, risulta fortemente semplificato rispetto al passato essendo basato sostanzialmente su due vincoli, il cui rispetto consente agli Enti Locali di poter assumere personale, mentre il mancato rispetto produce la sanzione del divieto alle assunzioni.

Il primo vincolo attiene alla riduzione della spesa di personale.

Infatti, l'art. 1, comma 557 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, stabilisce che gli enti sottoposti al patto di stabilità, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia rivolte, in termini di principio, alla riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, alla razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico - amministrative ed al contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, assicurano la riduzione della spesa di personale. La norma è stata successivamente completata dal comma 557 quater, introdotto dall'art. 3, comma 5 bis, del

D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, il quale stabilisce che a decorrere dal 2014 gli enti assicurano "il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione".

Il secondo vincolo attiene alla determinazione della capacità assunzionale, che rappresenta il budget assunzionale utilizzabile dalle Amministrazioni, in ciascuna annualità, ai fini della programmazione del fabbisogno di personale. La suddetta capacità assunzionale è sempre stata determinata in base alla logica del c.d. turnover inteso come rapporto tra il costo delle nuove assunzioni rispetto al costo del personale cessato nell'anno precedente.

Recentemente il Legislatore è intervenuto modificando radicalmente tale metodologia attraverso le disposizioni contenute nell'art. 33, comma 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito in legge, con modificazioni, dall' art. 1, comma 1, L. 28 giugno 2019, n. 58, successivamente modificato dall' art. 1, comma 853, lett. a), b) e c), L. 27 dicembre 2019, n. 160, che stabiliscono che detta capacità è ora rappresentata da un tetto massimo di spesa giudicato finanziariamente sostenibile in base alla struttura del Bilancio dell'Ente.

La norma citata, infatti, stabilisce che i Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato 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.

Tale norma è stata completata con l'adozione del D.M. 17 marzo 2020 mediante il quale sono stati determinati i sopra detti valori soglia differenziati per fasce demografiche, sono state definite le modalità applicative della norma e ne è stata stabilita altresì la decorrenza dal 20 aprile 2020.

A tal proposito occorre inoltre ricordare che, ai fini della determinazione del rapporto tra la spesa di personale e la media delle entrate correnti relative all'ultimo triennio, l'art. 57, comma 3 septies,

D.L. 14 agosto 2020, n. 104, stabilisce che a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni finanziate da risorse esterne all'Amministrazione ed espressamente previste da apposita

normativa “non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento”. Mentre, in caso di finanziamento parziale, la medesima norma stabilisce che “ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente”.

Ciò detto, per gli enti che rispettano le sopra citate disposizioni rimane operante la possibilità di utilizzare gli ulteriori spazi assunzionali determinati dai residui di capacità assunzionale (determinata col previgente metodo), non ancora utilizzati, relativi all'ultimo quinquennio (art. 3, comma 5 sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90).

Ferme restando le disposizioni sopra descritte che stabiliscono il tetto massimo di spesa di personale che gli Enti possono sostenere, per quanto concerne le assunzioni di personale effettuate tramite le c.d. forme flessibili, l'art. 9 comma 28 del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122 come da ultimo modificato dall'art. 16, comma 1 quater del Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, stabilisce che gli Enti locali in regola con le prescrizioni di cui al comma 557 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa nei limiti di spesa sostenuta nell'anno 2009 per le stesse finalità.

Infine, qui di seguito si elencano gli ulteriori obblighi il cui mancato rispetto provoca, per le Amministrazioni, la sanzione del divieto di procedere a nuove assunzioni:

- approvazione della Programmazione triennale del fabbisogno di personale (art. 6, del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165);
- ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 33, comma 2, D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165);
- rideterminazione della dotazione organica (art. 6, comma 3, D.Lgs 30 marzo 2001, n.165);
- adozione del Piano delle azioni positive (art. 48 del D.Lgs 11 aprile 2008, n. 198);
- approvazione del Piano della Performance (art. 10, D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150);
- certificazione, entro 30 giorni dall'istanza del creditore, attestante la certezza, liquidità ed esigibilità del credito medesimo (art. 9, comma 3 bis, DL 29 novembre 2008, n. 185, convertito con L. 28 gennaio 2009, n. 2);
- rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art. 9, comma 1 quinquies, D.L. 24 giugno 2016, n. 113 convertito con L. 7 agosto 2016, n. 160);
- adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (art. 6, comma 7, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 convertito con L. 6 agosto 2021, n. 113).

Capacità assunzionale e risorse finanziarie

Decreto del Ministro dell'interno in data 17 marzo 2020

Come già detto, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, con il decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno in data 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, sono stati individuati i valori soglia del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, differenziati per fascia demografica, e sono state altresì indicate le modalità operative da utilizzare per la determinazione del rapporto e la verifica del rispetto del parametro in parola.

Per quanto attiene alle sopra dette fasce demografiche ed ai corrispondenti valori soglia, il Comune di Satriano di Lucania rientra nella fascia demografica "comuni da 2.000 a 2.999 abitanti" di cui all'art. 3, punto c) del citato D.M. 17 marzo 2020 alla quale corrisponde una percentuale massima di incremento del personale in servizio, per l'annualità 2024, del rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti pari al 30,00% (art. 4 D.M. 17 marzo 2020).

Inoltre, il Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze ed il Ministro dell'Interno, ha successivamente emanato la circolare in data 8 giugno 2020 avente ad oggetto "Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 2019, convertito con modificazione, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni" mediante la quale sono stati precisati alcuni aspetti metodologici sull'applicazione della normativa in parola.

Al fine dell'applicazione della normativa sopra citata occorre altresì ricordare che:

- l'art. 57, comma 3 septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104, stabilisce che a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni finanziate da risorse esterne all'Amministrazione ed espressamente previste da apposita normativa "non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento". Mentre, in caso di finanziamento parziale, la medesima norma stabilisce che "ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente";
- l'art. 3, comma 2, del Decreto del Ministero dell'Interno in data 21 ottobre 2020 in materia di convenzioni per l'Ufficio di Segretario comunale e provinciale stabilisce che "ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati";

Ciò detto, occorre preliminarmente verificare se il Comune di Satriano di Lucania rispetta il citato parametro.

Pertanto, in applicazione delle indicazioni contenute nell'art. 2 del D.M. 17 marzo 2020 è stato determinato il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come segue:

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.					
Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020					
Abitanti al 31/12/2023	2345	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento massimo ipotitico spesa	
Anno Corrente	2024	27,60%	31,60%	%	€
Entrate correnti		FCDE	73.246,65 €	30,00%	195.620,06 €
Ultimo Rendiconto	2.429.812,05 €	Media - FCDE	2.125.659,01 €	Incremento spesa - I FASCIA	
Penultimo rendiconto	2.177.619,67 €	Rapporto Spesa/Entrate		%	€
Terzultimo rendiconto	1.989.285,27 €	26,98%		2,29%	13.153,91 €
Spesa del personale		Collocazione ente			
Ultimo rendiconto	573.527,98 €	Prima fascia			
Anno 2018	652.066,87 €	FCDE			
Margini assunzionali					
0,00 €					
Utilizzo massimo margini assunzionali				Incremento spesa	
				13.153,91 €	

Da quanto sopra descritto emerge che il Comune di Satriano di Lucania rispetta il vincolo dettato dall'art. 33, comma 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 e, pertanto, ai sensi dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, in può procedere ad assunzioni anche incrementando la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato.

Limite di cui all'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006

Il contesto di riferimento è quello del contenimento della spesa di personale della pubblica amministrazione, mantenendo la spesa entro limiti compatibili con le risorse disponibili e nel rispetto dei vincoli posti dalla normativa vigente. In particolare, la legge 27 dicembre 2006, n. 296 Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007).

...omississ..

557-bis. Omississ Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli 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.

Con deliberazione n. 25/2014 la Corte dei conti Sezione Autonomie ha affermato che il valore medio di spesa del triennio antecedente alla data di entrata in vigore dell'art. 3, comma 5 bis, del dl n. 90/2014, ossia del triennio 2011/2013 è da considerarsi un parametro temporale fisso e immutabile. Il riferimento espresso ad un valore medio triennale – relativo, come detto, al periodo 2011/2013 – avvalorata ulteriormente la necessità di prendere in considerazione, ai fini del contenimento delle spese di personale, la spesa effettivamente sostenuta.

Con riguardo alle disposizioni concernenti i citati commi 557 e 557-bis, la Corte costituzionale, ha chiarito che esse “costituiscono principi fondamentali nella materia del coordinamento della finanza pubblica, in quanto pongono obiettivi di riequilibrio, senza peraltro prevedere strumenti e modalità per il perseguimento dei medesimi” (sentenza n. 108/2011). Ciò in considerazione del fatto che “la spesa per il personale costituisce [...] un importante aggregato della spesa di parte corrente, con la conseguenza che le disposizioni relative al suo contenimento assurgono a principio fondamentale della legislazione statale» (sentenza n. 69 del 2011, che richiama la sentenza n. 169 del 2007)”.

In proposito, diverse sezioni regionali della Corte dei Conti, hanno già avuto occasione di evidenziare come “La peculiare caratterizzazione dell'art.1, comma 557, della legge n. 296/2006, quale “principio fondamentale nella materia del coordinamento della finanza pubblica”, comporta che, ove la legge non abbia espressamente derogato alla suddetta disposizione, la stessa continuerà a trovare applicazione (in terminis, cfr. Sez. Lombardia, deliberazione n. 61/2019, Sez. Piemonte, deliberazione n. 4/2019)”.

Gli interventi legislativi, che hanno introdotto espressioni deroghe alla disciplina in esame, hanno infatti riguardato particolari fattispecie individuate per finalità specifiche, quali il personale delle Province (art. 1, comma 424, legge 23 dicembre 2014 n. 190 per la ricollocazione), i Comuni colpiti da eventi sismici o calamità naturali (art. 11, comma 4-ter, d.l. n. 90/2014 per modificare il parametro di riferimento) e, da ultimo, con l'art. 1, co. 69, legge 3 dicembre 2020, n. 178, limitatamente all'esercizio 2021, gli addetti ai procedimenti connessi all'erogazione del beneficio di cui all'art. 119, d.l. 19 maggio 2020, n. 34 (per “incentivi per l'efficienza energetica, sisma bonus, fotovoltaico e colonnine di ricarica di veicoli elettrici”).

L'obbligo di contenimento della spesa di personale, pertanto “permane, a carico degli enti territoriali (...) secondo il parametro individuato dal comma 557-quater, da intendere in senso statico, con riferimento al triennio 2011-2013” (Sezione delle autonomie n. 16/2016/QMIG), non essendo ammissibile “che la sterilizzazione degli effetti della stessa, ai fini del rispetto dei vincoli di finanza pubblica, possa essere ricavata in via interpretativa dal sistema” (cfr. Sezione Lombardia n. 97/2016/QMIG).

Ribadita la natura cogente della disciplina concernente il limite di spesa di personale, è opportuno, in questa sede, richiamare sinteticamente le innovazioni normative in materia di capacità assunzionali degli enti territoriali.

La peculiarità della nuova disciplina introdotta va ascritta alla parametrizzazione della spesa di personale non più sul “complesso delle spese correnti”, come previsto dall'abrogata lettera a) dell'art. 1 comma 557, legge n. 296/2006, ma sulle entrate correnti, agganciandone la dinamica non solo al controllo delle uscite finanziarie ma anche alla capacità dell'Ente di assicurarsi entrate adeguate alla copertura delle proprie esigenze gestionali, garantendo, anche in maniera prospettica, la stabilità degli equilibri di bilancio.

In attuazione del citato art. 33, co. 2, il decreto del Dipartimento della funzione pubblica del 17 marzo 2020, individua i “valori soglia di massima spesa per il personale” distinti per 9 fasce demografiche (art. 4, comma 1); i Comuni nei quali il rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti, come definite dal citato art. 33, co.2, si pone al di sotto del valore soglia di riferimento (art. 4, co. 2) possono incrementare annualmente la spesa di personale in base a percentuali annuali determinate (art. 5); per i Comuni il cui rapporto di spesa si pone al di sopra, è previsto un percorso di riduzione graduale del

rapporto stesso che dovrà convergere al valore soglia entro il 2025 “anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento” (art. 6).

Numerose pronunce delle Sezioni regionali hanno già avuto modo di evidenziare la flessibilità del nuovo sistema, che diversifica la disciplina applicabile in base alle caratteristiche demografiche e di sostenibilità finanziaria degli enti, misurata, quest’ultima, anche sul versante delle entrate (cfr. Lombardia, deliberazioni n. 74/2020/PAR e n. 93/2020/PAR, Emilia-Romagna deliberazione 32/2020/PAR, Veneto, deliberazione n. 15/2021/PAR).

La normativa tiene conto, inoltre, della dinamicità dei parametri adottati prevedendo la possibilità di un aggiornamento, 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, ogni cinque anni (art. 33, co. 2, d.l. n. 34/2019; art. 7, comma 2, decreto 17 marzo 2020).

Ai fini che qui interessano, si osserva che la novella normativa non ha sospeso la vigenza - quindi non è dettata in sostituzione - della disciplina di contenimento della spesa di personale di cui all’art. 1, cc. 557 ss, legge n. 296/2006, e ciò è chiaramente desumibile dall’art. 7 del decreto 17 marzo 2020 che prevede una deroga esplicita riservata alla “maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5” del decreto stesso (quindi per i Comuni “sotto soglia”), in quanto essa “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”.

Tale circostanza non può che confermare la valenza precettiva del principio generale di contenimento della spesa di personale dettato dall’art. 557, legge n. 296/2006 (cfr. Sezione delle autonomie. n. 16/2016/QMIG) che non può essere pretermesso se non nei casi di espresse previsioni legislative per specifiche finalità e in relazione a particolari fattispecie (ubi voluit dixit), fatte salve le eventuali ipotesi di neutralità finanziaria sul bilancio dell’ente, che si realizzano laddove si consegua la sterilizzazione dell’impatto della spesa sulla contabilità dell’ente attraverso la completa copertura della stessa con finanziamenti provenienti da fonti esterne (fondi europei o privati) (cfr. Sezione delle autonomie n. 21/2014/QMIG).

Si rammenta, infine, che la Corte costituzionale ha evidenziato come “il raggiungimento dell’obiettivo di contenimento della spesa del personale debba essere perseguito con azioni da modulare nell’ambito dell’autonomia di ciascun ente, che è facoltizzato a comprimere le voci di spesa ritenute più opportune” (Corte cost., sentenze n. 108/2011 e n. 27/2014, richiamate da Sezione delle autonomie n. 16/2016/QMIG).

L’Ente, pertanto, è tenuto a programmare i propri fabbisogni assunzionali nel rispetto del quadro normativo sopra delineato, adottando azioni, da modulare nell’ambito della propria autonomia, tali da assicurare il contenimento della spesa di personale entro i limiti recati dalle disposizioni di cui agli artt. 557 e seguenti, della legge n. 296/2006.

Ai sensi dell’art.1, commi 557 e 557- quater della L.296/2006, il limite di spesa di personale, al netto delle componenti escluse, è pari al valore medio del triennio 2011/2013, come risultante dai rendiconti approvati è determinato in € 740.668,44.

La spesa di personale, allocata sul bilancio di previsione 2024, calcolata con la medesima metodologia di cui al limite sopra indicato rientra nei limiti di legge.

Ai fini che qui interessano, si osserva che la novella normativa non ha sospeso la vigenza - quindi non è dettata in sostituzione - della disciplina di contenimento della spesa di personale di cui all’art. 1, cc. 557 ss, legge n. 296/2006, e ciò è chiaramente desumibile dall’art. 7 del decreto 17 marzo 2020 che prevede una deroga esplicita riservata alla “maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5” del decreto stesso (quindi per i Comuni “sotto soglia”), in quanto essa “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”.

Tale circostanza non può che confermare la valenza precettiva del principio generale di contenimento della spesa di personale dettato dall’art. 557, legge n. 296/2006 (cfr. Sezione delle autonomie. n. 16/2016/QMIG) che non può essere pretermesso se non nei casi di espresse previsioni legislative per specifiche finalità e in relazione a particolari fattispecie (ubi voluit dixit), fatte salve le eventuali ipotesi di neutralità finanziaria sul bilancio dell’ente, che si realizzano laddove si consegua la sterilizzazione dell’impatto della spesa sulla contabilità dell’ente attraverso la completa copertura della stessa con finanziamenti provenienti da fonti esterne (fondi europei o privati) (cfr. Sezione delle autonomie n. 21/2014/QMIG).

Si rammenta, infine, che la Corte costituzionale ha evidenziato come “il raggiungimento dell’obiettivo di

contenimento della spesa del personale debba essere perseguito con azioni da modulare nell'ambito dell'autonomia di ciascun ente, che è facoltizzato a comprimere le voci di spesa ritenute più opportune" (Corte cost., sentenze n. 108/2011 e n. 27/2014, richiamate da Sezione delle autonomie n. 16/2016/QMIG).

L'Ente, pertanto, è tenuto a programmare i propri fabbisogni assunzionali nel rispetto del quadro normativo sopra delineato, adottando azioni, da modulare nell'ambito della propria autonomia, tali da assicurare il contenimento della spesa di personale entro i limiti recati dalle disposizioni di cui agli artt. 557 e seguenti, della legge n. 296/2006.

Ai sensi dell'art.1, commi 557 e 557- quater della L.296/2006, il limite di spesa di personale, al netto delle componenti escluse, è pari al valore medio del triennio 2011/2013, come risultante dai rendiconti approvati e determinato in € 740.668,44.

Il limite massimo potenziale di spesa della dotazione organica, come si evince dalla tabella di raccordo in calce elaborata secondo le indicazioni delle linee di indirizzo pubblicate sulla gazzetta ufficiale del 27/07/2018, essendo pari ad euro 513.273,97 - non supera il limite della media 2011/2013 di cui al paragrafo precedente (Allegato A).

Comune di Satriano di Lucania

Allegato A

TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA COME INDICATO DALLE LINEE DI INDIRIZZO PUBBLICATE SULLA GAZZETTA UFFICIALE 27/07/2018											
LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013 ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006										€ 740.668,44	
DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE									ANNO	2024	NUMERO POSTI Dotazione organica definitiva
PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA GIURIDICA	TEMPO DEL LAVORO	COSTO TABELLARE	N. POSTI COPERTI AL 1° GENNAIO	Stipendio tabellare personale in servizio	PREVISIONE CESSAZIONI	POSTI DA COPRIRE	Spesa per nuove assunzioni / maggiori spese	Spesa totale FINALE (in SERV - CESS. + ASS.)		
Personale in servizio a tempo indeterminato inclusi i dipendenti in comando/distacco	Finziario ammin.vo/contabile	D	100,00%	25.146,71	0	0,00	0	1	25.146,71	25.146,71	1
	Funziario amministrativo	D	22,22%	25.146,71	0	0,00	0	1	5.587,60	5.587,60	1
	Funziario tecnico	D	100,00%	25.146,71	1	25.146,71	0	0	0,00	25.146,71	1
	Istruttore amministrativo	C	100,00%	23.175,61	2	46.351,22	0	0	0,00	46.351,22	2
	Istruttore amministrativo	C	83,33%	23.175,61	1	19.312,24	0	0	0,00	19.312,24	1
	Istruttore Contabile	C	50,00%	23.175,61	0	0,00	0	1	11.587,80	11.587,80	1
	Istruttore tecnico	C	100,00%	23.175,61	1	23.175,61	0	0	0,00	23.175,61	1
	Istruttore vigilanza	C	66,67%	23.175,61	1	15.451,18	0	0	0,00	15.451,18	1
	Operatore esperto tecnico-manutivo	B	100,00%	20.620,72	2	41.241,44	1	0	0,00	20.620,72	1
	Operatore esperto amministrativo	B	100,00%	20.620,72	1	20.620,72	1	0	0,00	0,00	0
	Istruttore amministrativo	B	83,33%	20.620,72	1	17.183,25	0	0	0,00	17.183,25	1
	Operatore esperto tecnico-manutivo	B	83,33%	20.620,72	4	68.732,98	0	0	0,00	68.732,98	4
Operatore tecnico	A	50,00%	19.806,92	1	9.903,46	0	0	0,00	9.903,46	1	
ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE (i dati di dettaglio sono contenuti nella tabella che riassume le spese di personale - Art. 1 comma 557 legge 296/2006)											
Indennità di comparto a carico del bilancio										720,10	
RIA, Vacanza contrattuale, Indennità										13.604,68	
Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative										48.416,88	
Fondo del trattamento accessorio - Parte stabile										78.416,83	
Personale a tempo determinato										-	
Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili										-	
Spese per collaborazione coordinata e continuativa o altre forme di rapporto di lavoro flessibile o con convenzioni										6.984,50	
Segretario Comunale										14.866,28	
Altre spese di personale										25.016,93	
Oneri previdenziali										125.565,52	
Irap										40.985,34	
TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA										642.776,54	
RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE											
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'Interno										18.522,00	
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni										-	
Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali										44.247,51	
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici										-	
Altre spese di personale										14.918,40	
Quota di riserva										-	
Maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato in applicazione degli artt. 4 e 5 del DM 17/03/2020 (Art. 7 DM 17/03/2020)										51.586,06	
Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006										129.273,97	
TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013										513.502,57	

Fabbisogno di personale dipendente

Nell'anno 2023 e nell'anno in corso si sono avute cessazioni di personale che impongono una rimodulazione della vigente dotazione organica con conseguente riprogrammazione del fabbisogno di personale anche solo per garantire l'espletamento delle funzioni essenziali dell'Ente.

La spesa di personale cessato calcolata su base annua è di € 190.947,48, come si evince dal prospetto seguente:

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO CESSATO DAL SERVIZIO						
Area	Full time Part time	Anno	Profilo professionale	Importo su base annua	Numero dipendenti	Importo
Istruttori	36	2023	Istruttore Amministrativo	€ 33.217,32	2	€ 66.434,64
	36	2023	Istruttore Amm.vo/Contabile	€ 33.217,32	1	€ 33.217,32
	36	2023	Istruttore tecnico	€ 33.217,32	1	€ 33.217,32
	Totale Area Istruttori			€ 99.651,97	4	€ 132.869,29
Operatori esperti	36	2024	Operatore Amministrativo	€ 29.039,09	1	€ 29.039,09
	36	2023	Operatore tecnico	€ 29.039,09	1	€ 29.039,09
	Totale Area Operatori esperti			€ 58.078,19	2	€ 58.078,19
TOTALE COMPLESSIVO				€ 157.730,15	6	€ 190.947,48
Profili Area 1 - Finanziaria		Profili Area 2 - Amministrativa			Profili Area 3 - Tecnica	

Mentre l'incremento di spesa a regime derivante dal presente piano assunzionale è così definito:

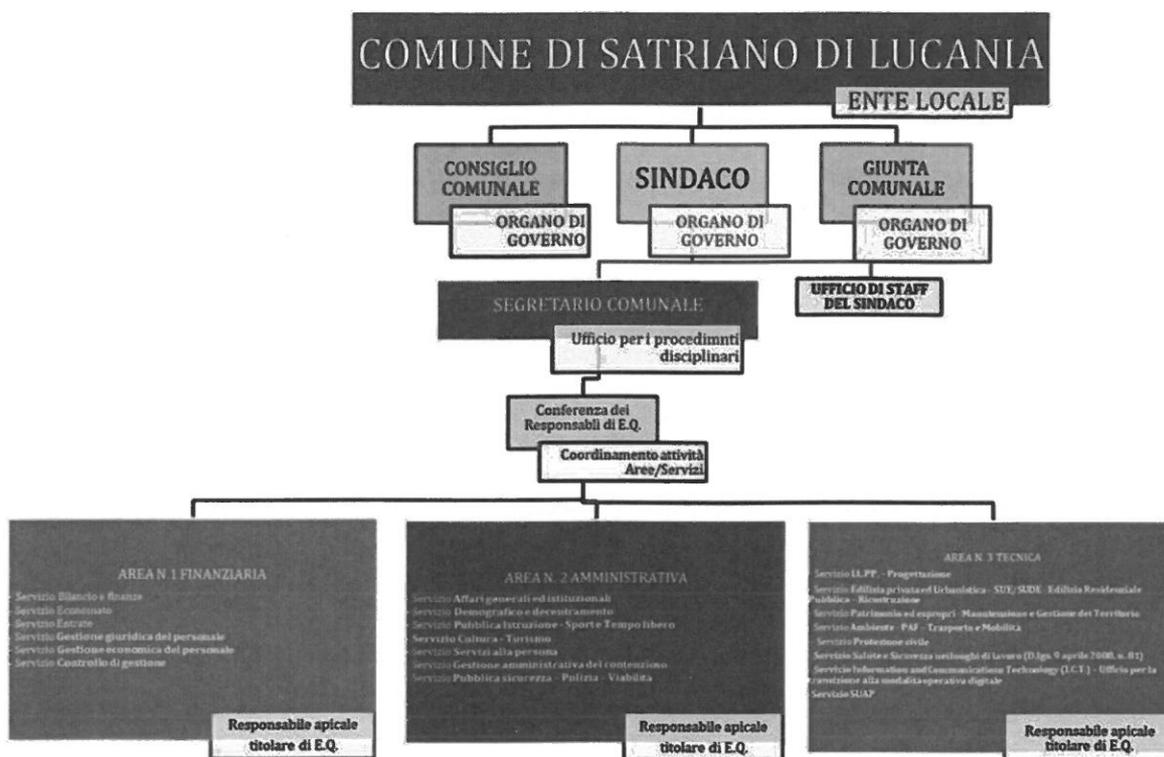
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO DA ASSUMERE NELL'ANNO 2024						
Area	Full time Part time	Anno	Profilo professionale	Importo su base annua	Numero dipendenti	Importo
Funzionari	36	2024	Funzionario Amm.vo/Contabile	€ 36.078,53	1	€ 36.078,53
	Totale Area Istruttori			€ 36.078,53	1	€ 36.078,53
Istruttori	18	2024	Istruttore Contabile	€ 16.608,66	1	€ 16.608,66
	Totale Area Operatori esperti			€ 16.608,66	1	€ 16.608,66
TOTALE COMPLESSIVO				€ 52.687,19	2	€ 52.687,19
Profili Area 1 - Finanziaria		Profili Area 2 - Amministrativa			Profili Area 3 - Tecnica	

Incremento orario dipendenti

L'assetto organizzativo e gestionale della struttura dell'ente, approvato con deliberazione di G.C. n. 117/2022, e successivamente modificato con deliberazione di G.C. n. 10/2023, deve necessariamente rispondere all'ottica della ottimizzazione e valorizzazione delle risorse umane disponibili, preordinate, attraverso le funzioni e le prestazioni eseguite, al raggiungimento degli obiettivi che l'Amministrazione intende realizzare in relazione alle unità disponibili in organico il Comune è tenuto a garantire l'erogazione di servizi efficienti e rispondenti alle esigenze della comunità.

Il modello organizzativo e strutturale è ulteriormente modificato con l'assegnazione del Servizio Cultura-Turismo all'Area n. 2 Amministrativa.

Di seguito il nuovo organigramma del Comune di Satriano di Lucania.



Dal punto di vista della capacità assunzionale invece si ritiene, per giurisprudenza sufficientemente consolidata presso la Corte dei conti, che il semplice incremento orario di un rapporto di lavoro a part time, senza il raggiungimento della consistenza di un rapporto a tempo pieno, non configuri una nuova assunzione, e non debba pertanto essere accompagnato dall'utilizzo di facoltà assunzionale, a condizione che non vengano poste in essere fattispecie potenzialmente elusive della lettera e dello spirito della norma, ovvero (detto in modo meno ortodosso) che l'incremento non sia tale da mascherare un full time dietro percentuali di part time prossime al 100%.

Varie sezioni regionali della Corte dei conti (tra le altre, si apprezzi la Sezione regionale di controllo della Corte dei conti della Campania, deliberazione n. 338/2016/PAR) hanno rimarcato quanto la scelta dell'individuazione di tale "limite di ragionevolezza" sia del tutto rimessa all'autonoma valutazione, e conseguente assunzione di responsabilità, da parte dell'ente.

Di seguito la nuova dotazione organica.

DOTAZIONE ORGANICA							
Area	F. T.	P. T.	Profilo professionale	Importo	Posti coperti	Posti da coprire	Importo
Funzionari	36		Funzionario tecnico	€ 36.078,53	1		€ 36.078,53
	36		Funzionario amm.vo/contabile	€ 36.078,53	0	1	€ 36.078,53
		8	Funzionario Amministrativo	€ 8.016,65		1	€ 8.016,65
	Totale Area Funzionari			€ 80.173,70	1	2	€ 80.173,70
Istruttori		18	Istruttore Contabile	€ 16.608,66	0	1	€ 16.608,66
	36		Istruttore Amministrativo	€ 33.217,32	1		€ 33.217,32
	36		Istruttore amministrativo	€ 33.217,32	1		€ 33.217,32
		30	Istruttore Amministrativo	€ 27.681,10	1		€ 27.681,10
	36		Istruttore tecnico	€ 33.217,32	1		€ 33.217,32
		24	Istruttore di Polizia Locale	€ 23.032,09	1		€ 23.032,09
Totale Area Istruttori			€ 166.973,82	5	1	€ 166.973,82	
Operatori esperti	36		Operatore Amministrativo	€ 29.039,09	1		€ 29.039,09
		30	Istruttore Amministrativo	€ 24.198,28	1		€ 24.198,28
	36		Operatore tecnico	€ 29.039,09	1		€ 29.039,09
		30	Operatore tecnico	€ 24.199,24	4		€ 96.796,98
	Totale Area Operatori esperti			€ 106.475,71	7	0	€ 179.073,44
Operatori		18	Operatore tecnico	€ 13.944,47	1		€ 13.944,47
	Totale Area Operatori			€ 13.944,47	1	0	€ 13.944,47
TOTALE COMPLESSIVO				€ 367.567,71	14	3	€ 440.165,44
Profili Area 1 - Finanziaria		Profili Area 2 - Amministrativa			Profili Area 3 - Tecnica		

Assunzioni a tempo determinato

Il Legislatore ha introdotto una serie di vincoli e limiti anche all'assunzione di personale, 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 eterofinanziamenti. 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 € 22.810,82 a lordo degli oneri riflessi.

Nel corso dell'esercizio, nei limiti del budget sopra riportato, si procederà alla valutazione delle esigenze di carattere eccezionale e temporaneo, anche tenendo conto della facoltà estesa agli Enti fino a 25.000,00 abitanti, dalla possibilità di beneficiare del c.d. "scavalco in eccedenza" (ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. 311/2004), ovvero l'utilizzo, al di fuori dell'ordinario orario di lavoro, dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza.

SPESA LAVORO FLESSIBILE ANNO 2009		
Descrizione	Importo	
Compensi ai lavoratori ed oneri a carico dell'Ente	22.810,82	
TOTALE SPESA LAVORO FLESSIBILE ANNO 2009	22.810,82	
SPESA PREVISTA PER LAVORO FLESSIBILE ANNO 2024		
Descrizione	Tipologia contrattuale	
	Art. 1, comma 557 legge 311/2004	Art. 90 Tuel
Compensi ai lavoratori	11.210,15	5.420,15
Oneri assistenziali e previdenziali carico dell'Ente	2.914,09	1.572,53
IRAP	952,86	460,71
TOTALE	15.077,11	7.453,39
TOTALE SPESA PREVISTA PER LAVORO FLESSIBILE ANNO 2024▶		22.530,50
SPESA SOSTENUTA PER LAVORO FLESSIBILE NELL'ANNO 2009		22.810,82
SPESA SOSTENUTA PER LAVORO FLESSIBILE NELL'ANNO 2024		22.530,50
		Percentuale→ 98,77%
Il limite imposto dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 viene rispettato, in quanto la spesa prevista per il personale da impiegare nell'anno 2024 con contratti di lavoro atipici rappresenta, al netto delle detrazioni consentite, il 98,77% della spesa sostenuta allo stesso titolo nell'anno 2009.		

Normative e vincoli

Al paragrafo 1) della presente relazione sono stati illustrati i vincoli normativi entro cui devono muoversi gli enti locali per poter procedere ad assunzioni di personale.

Ciò premesso si dichiara inoltre che:

- Il limite di spesa complessiva di personale risultante dai consuntivi 2011, 2012 e 2013, calcolata secondo i parametri di cui alla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 9/2006, risulta rispettato;
- l'Ente ha rispettato nel 2023 l'obbligo sancito dall'art. 1, comma 557 quater della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, introdotto dall'art. 3, comma 5 bis, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, in quanto la spesa complessiva di personale allocata nel Rendiconto della Gestione per l'anno 2022, calcolata secondo i parametri di cui alla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 9/2006, risulta essere inferiore alla media aritmetica della spesa di personale allocata nei bilanci consuntivi degli anni 2011, 2012 e 2013;
- l'Ente rispetterà nel 2024 l'obbligo sancito dall'art. 1, comma 557 quater della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, introdotto dall'art. 3, comma 5 bis, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla

Legge 11 agosto 2014, n. 114, in quanto la spesa complessiva di personale allocata nel Bilancio di previsione per l'anno 2024;

- d) l'Ente ha effettuato la ricognizione annuale delle eccedenze di personale, secondo quanto previsto dagli artt. 6 e 33, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, senza rinvenire situazioni né di eccedenza, né di soprannumerarietà nell'ambito dei contingenti delle categorie;
- e) con la presente deliberazione l'Ente procede alla rideterminazione della dotazione organica nel rispetto del vincolo di cui all'art. 6, comma 6, D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165;
- f) l'Ente rispetta il vincolo di cui all'art. 9, comma 3bis, D.L. 29 novembre 2008, n. 185;
- g) per quanto concerne le prescrizioni di cui all'art. 9, comma 1 quinquies, D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito con L. 7 agosto 2016, n. 160, mediante deliberazioni di Consiglio Comunale sono stati approvati gli strumenti di programmazione (Bilancio di Previsione 2024 - 2026 e il Rendiconto della gestione 2023), regolarmente comunicati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche;
- h) mediante la presente deliberazione verrà aggiornato il P.I.A.O. 2024/2026 e contestualmente anche il Piano occupazionale per l'anno 2024 e il Piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2024 - 2026 pertanto risultano rispettate le prescrizioni di cui all'art. 6 D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165;
- i) l'Ente rispetta i vincoli di cui all'art. 9 comma 28 del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122 come da ultimo modificato dall'art. 16, comma 1 quater del Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, in tema di assunzioni di personale con forme c.d. flessibili;

Da quanto precede consegue che il Comune di Satriano di Lucania rispetta tutti i requisiti per poter procedere alle assunzioni di personale.

Tutto quanto sopra ritenuto e premesso, il Revisore dei Conti, con verbale n. 13/2024, ha espresso parere attestante il rispetto del principio della riduzione della spesa sancito dall'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 e dall'art. 19, comma 8 della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 nonché di asseverare il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio ai sensi dell'art. 33, comma 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34.

FABBISOGNO 2024-2026 - PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2024							
AREA	PROFILO PROFESSIONALE	EMOLUMENTI	Oneri	TOTALE	N. Unità da assumere	Regime orario	Modalità di reclutamento
Funzionari	Funzionario amm.vo/contabile	€ 25.937,34	€ 10.141,19	€ 36.078,53	1	Full time	Interpello art. 3bis del D.L. n. 80/2021/Utilizzo graduatoria/Concorso
Istruttori	Istruttore contabile	€ 11.939,76	€ 4.668,90	€ 16.608,66	1	Part time	Concorso/Utilizzo graduatoria

INCREMENTI ORARI				
AREA	PROFILO PROFESSIONALE	N. Unità	Percentuale d'incremento	Differenziale stipendiale (Emolumenti+oneri)
Istruttori	Istruttore amministrativo	2	33,33%	€ 22.142,67
Istruttori	Polizi locale	1	16,67%	€ 5.758,89
Operatori esperti	Operatore tecnico	4	33,33%	€ 38.714,91
TOTALE				€ 66.616,47

VERBALE N. 13

PARERE REVISORE AGGIORNAMENTO SOTTOSEZIONE PIAO 3.3: PTFP 2024/2026 annualità 2024

Parere del revisore dei conti AGGIORNAMENTO sottosezione PIAO 3.3 : PTFP 2024/2026 annualità 2024

L'anno 2024, il giorno 15 del mese di ottobre, il sottoscritto Revisore dei conti, dott. Domenico CANTERINO, in ottemperanza alle vigenti prescrizioni di legge, provvede all'esame della proposta di deliberazione: **"Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026. AGGIORNAMENTO SEZIONE 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale ANNUALITA' 2024"**;

IL REVISORE DEI CONTI

VISTI:

- l'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della Legge n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

- l'art. 91 D.Lgs. n. 267/2000 "Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale";

- l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 "Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo ...";

- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 "Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica";

- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita "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:

- razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;

- contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali";

- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, "in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione";

- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

PRESO ATTO CHE:

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 "riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile"; x

- l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;

- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

CONSIDERATO che con l'articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 e con il d.p.r. 24 giugno 2022, n. 81 sono stati individuati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal PIAO. In particolare l'articolo 1, comma 1, lettera a) del decreto ha stabilito l'assorbimento nel PIAO del Piano dei fabbisogni di cui all'articolo 6, commi 1 e 4 del d.lgs. 165/2001. Il termine di scadenza per l'approvazione del PIAO è stabilito nell'articolo 7, comma 1, del d.m. 132/2022 ed è il 31 gennaio di ogni anno, anche se il PIAO ha valenza triennale. Ogni volta che viene differito il termine di approvazione dei bilanci di previsione, come in effetti è accaduto anche quest'anno, il termine dell'articolo 7, comma 1, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci (art. 8, comma 2, d.m. 132/2022);

VISTI altresì:

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale 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. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento ...";

- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020) avente ad oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;

- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

- il DM 132/2022 di attuazione dell'articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021, e del DPR 24 giugno 2022, n. 81;

RICHIAMATA la DGC n. 32/2024 con cui è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) per il periodo 2024-2026;

VISTA la proposta di Giunta comunale di aggiornamento della sottosezione del Piao 3.3 Fabbisogno del personale 2024/2026- in relazione all'annualità 2024 con allegate le relative tabelle di calcolo;

PRESO ATTO CHE L'ENTE

- ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;

- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006;

- rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

RILEVATO:

- che con l'atto di programmazione oggetto del presente parere viene previsto il ricorso a procedure di assunzione mediante forme di lavoro a tempo indeterminato nell'anno 2024;
- che nulla osta al ricorso a tale strumento assunzionale;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

ACCERTA

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2024/2026- annualità 2024, quale sezione 3.3. del Piao, in applicazione dell'articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 e del DM 132/2022 consente di rispettare:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;
- il mantenimento dell'equilibrio pluriennale come evidenziato dai dati di bilancio di previsione 2024/2026;
- la sostenibilità finanziaria misurata dal mantenimento di una percentuale dell'indice calcolato ai sensi del DM 17 marzo 2020 sotto la soglia massima consentita;

ESPRIME

parere favorevole alla sottosezione 3.3 del PIAO 2024-2026 annualità 2024 avente ad oggetto "Piano triennale dei fabbisogni di personale".


Il Revisore dei conti

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue:

Il Sindaco
F.to Umberto VITA

Il Segretario Comunale
F.to D.re Cosimo BASILE

Comunicazione ai capigruppo consiliari

(art. 125, D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267)

Si dà atto che del presente verbale viene data comunicazione oggi giorno di pubblicazione ai Capigruppo consiliari come previsto dall'art. 125 del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Dalla residenza comunale, li **07 11 2024**

Il Segretario Comunale
F.to D.re Cosimo BASILE

Referto di pubblicazione

(art. 32, comma 1, L. 18 giugno 2009, n. 69)

Il sottoscritto Segretario Comunale attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata, in data odierna nel sito web istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico per rimanervi per 15 giorni consecutivi.

Dalla residenza comunale, li **07 11 2024**

Il Segretario Comunale
F.to D.re Cosimo BASILE

Certificato di esecutività

(art. 134, commi 3 e 4, D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267)

Si certifica che la su estesa deliberazione viene pubblicata sul sito web istituzionale di questo Comune per quindici giorni consecutivi ed è divenuta esecutiva dal giorno **09 10 2024** essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, D. Lgs. n. 267/2000).

Dalla residenza comunale, li **07 11 2024**

Il Segretario Comunale
F.to D.re Cosimo BASILE

È COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE AGLI ATTI DELLA SEGRETERIA, IN CARTA LIBERA AD USO AMMINISTRATIVO.

Satriano di Lucania, 07 11 2024

Il Segretario Comunale
F.to D.re Cosimo BASILE





Comune di Satriano di Lucania
Provincia di Potenza

Certificazione di Avvenuta Pubblicazione

SPETT.LE
AREA II AMMINISTRATIVA

Ai sensi delle normative/regolamenti vigenti, si attesta/certifica che l'Atto avente oggetto 'Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026. AGGIORNAMENTO SEZIONE 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale ANNUALITA' 2024' è stato affisso all'Albo Pretorio Online dal 07/11/2024 al 22/11/2024 ed è stato registrato con progressivo N° PAP-00808-2024.