



COMUNE DI SANTA MARIA A VICO

Provincia di Caserta

Data Delibera: 07-11-2024

N°Delibera: 129

Verbale di Deliberazione della Giunta comunale

Oggetto: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE PIAO 2024-2026. ART. 6 DL 80/2021 CONVERTITO IN LEGGE 113/2021. III AGGIORNAMENTO SEZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.

L'anno **duemilaventiquattro** addì **sette** del mese di **Novembre** alle ore **17:00** nella Sala Adunanze, si è riunita la **Giunta comunale** in seduta ordinaria:

N°	Cognome e Nome	Qualifica	P/A
1	PIROZZI ANDREA	SINDACO	Presente
2	BIONDO VERONICA	VICE SINDACO	Presente
3	AFFINITA CLEMENTE	ASSESSORE	Presente
4	CIOFFI ANNA	ASSESSORE	Presente
5	PASCARELLA TIZIANA	ASSESSORE	Presente
6	VIGLIOTTI VINCENZO	ASSESSORE	Presente

partecipa alla seduta il Segretario dott.^{ssa} CHIARA MIGLIORE.

Il Presidente, rag. ANDREA PIROZZI, dichiara aperta la seduta, dopo aver constatato la sussistenza del numero legale;
invita gli Assessori a trattare, discutere e definire l'argomento trattato all'ordine del giorno.

La Giunta comunale

attestata la propria competenza ai sensi dell'articolo 48 (comma 2) del Decreto legislativo n. 267/2000;

vista la proposta deliberativa concernente l'oggetto e i pareri tecnico e contabile, ai sensi dell'articolo 49 (comma 1) del Decreto legislativo n. 267/2000;

ritenuto di dover approvare la suddetta proposta;

con votazione unanime espressa sulla suddetta proposta;

delibera

di **approvare** la proposta deliberativa in oggetto, nel testo che si allega al presente provvedimento per costituire parte integrante e sostanziale;

di **rendere** il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134 (comma 4) del Decreto legislativo n. 267/2000:

di **stabilire**, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 125 del Decreto legislativo n. 267/2000, che la presenta Deliberazione venga comunicata ai signori capigruppo consiliari.

COMUNE DI SANTA MARIA A VICO

PROVINCIA DI CASERTA

PROPOSTA DI GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE PIAO 2024-2026.
ART. 6 DL 80/2021 CONVERTITO IN LEGGE 113/2021. III AGGIORNAMENTO SEZIONE
PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.**

IL SINDACO

Rag Andrea PIROZZI

Premesso che:

- con delibera di Consiglio Comunale n. 69 del 02/10/2023 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2024-2026;
- con delibera di Consiglio Comunale n. 91 del 18/12/2023 è stata approvata la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2024-2026;
- con delibera di Consiglio comunale n. 94 del 28/12/2023 è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2024/2026;
- con delibera di Giunta comunale n. 1 del 09/01/2024 è stato approvato il Piano esecutivo di gestione armonizzato 2024-2026;
- con delibera di Giunta comunale n. 10 del 31/01/2024 è stato approvato il Piao 2024-2026;
- con delibera di Giunta Comunale n. 32 del 09/04/2024 è stato approvato il Piano Integrato di attività e organizzazione Piao 2024/2026 art 6 DL n. 80/2021 convertito in Legge 113/2021. Approvazione aggiornamento.
- con delibera di Giunta Comunale n. 59 del 10/06/2024 è stato approvato il Piano Integrato di attività e organizzazione Piao 2024-2026. Art 6 dl n. 80/2021 convertito in legge 113/2021- Approvazione Il aggiornamento.
- con delibera di Consiglio Comunale n. 7 del 29/04/2024 è stato approvato il Rendiconto di gestione 2023.
- con delibera di Consiglio Comunale n. 43 del 30/09/2024 è stato approvato il Bilancio consolidato dell'anno 2023.

Visto e richiamato 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.

3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.”;

Vista la Sezione “ Piano Triennale dei Fabbisogni di personale” approvata in seno al vigente Piao 2024-2026;

Acquisito, con nota prot 7068 del 28/03/2024, il verbale del Comitato Unico di Garanzia del 2670372024 che ha espresso parere favorevole in ordine alla proposta di Piano Azioni Positive 2024-2026 anche all’esito dell’indagine sul benessere organizzativo condotta dal Nucleo di valutazione e della relazione del CUG anno 2023 redatta sulla base del modello predisposto dal Dipartimento delle Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Acquisita agli atti d’ufficio la nota prot. n. 10580 del 15/05/2024 del Responsabile del Servizio Personale con la quale è stato effettuato un monitoraggio dello stato di attuazione delle assunzioni a tempo indeterminato programmate con delibera di Giunta Comunale n. 32 del 09/04/2024 evidenziando le assunzioni già perfezionate e stimando la conclusione per le altre procedure ivi richiamate entro il primo semestre 2024.

Visto il verbale della conferenza dei servizi prot. 16553 del 31/07/2024 con il quale i rispettivi responsabili hanno evidenziato le carenze di personale dei rispettivi uffici e hanno evidenziato il fabbisogno di personale in linea con gli obiettivi operativi del Dup 2024-2026 alla luce delle esigenze organizzative dell’ente e delle cessazioni intervenute;

che alla luce delle esigenze organizzative e funzionali dell’ente è stato demandato al Responsabile del Servizio Finanziario la verifica della sostenibilità finanziarie del fabbisogno assunzionale programmato;

Vista la relazione contabile sul programma assunzionale triennio 2024-2026 acquisita al prot. dell’ente al n. 20504 del 07/10/2024 aggiornata a seguito dell’approvazione del rendiconto di gestione 2023;

Vista e richiamata la determina n. 1056/2024 avente ad oggetto l’esito negativo della selezione pubblica di mobilità volontaria esterna ai sensi dell’art 30 del D.lgs 165/2001 per la copertura di n. 2 posti di specialista attività amministrativa-contabile area funzionari ed elevata qualificazione.

Dato atto che non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale in attuazione dell’art 33, comma 1 del D.lgs 165/2001;

Dato atto che l’amministrazione comunale per il triennio 2024/2026 al fine di far fronte a specifiche esigenze organizzative, si riserva la possibilità di utilizzare dipendenti di altri enti ricorrendo a convenzioni ex art 23 del CCNL funzioni locali 16/11/2022 e ad altre forme di lavoro flessibile come l’utilizzo di personale di altro ente ai sensi dell’art 1, comma 557 della legge 311/2004, sempre nel rispetto dei vincoli previsti dalla normativa vigente in materia di assunzione di personale e dei limiti complessivi di spesa;

Valutate le esigenze organizzative e funzionali dell’ente per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell’ente;

Ritenuto opportuno aggiornare il Piao 2024-2026 nella sezione relativa al fabbisogno del personale 2024-2026 alla luce delle esigenze evidenziate in sede di conferenza dei servizi del 31/07/2024 al fine di garantire una maggiore efficienza organizzativa della macchina organizzativa lasciando invariata ogni altra statuizione riguardante il Piao 2024-2026 come deliberato con precedente atto n. 10 del 31/01/2024 successivamente aggiornato con delibera

n. 32 del 09/04/2024 e con delibera n. 59 del 10/06/2024;

Vista la proposta di aggiornamento della sezione Piano Fabbisogno del personale del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026 allegata alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

Acquisito il parere favorevole del Revisore dei conti in relazione agli aspetti di competenza relativamente alla sottosezione – Piano del Fabbisogno del personale 2024-2026- del Piao;

Visti:

- il vigente Regolamento per il funzionamento degli Uffici e dei Servizi;
- lo Statuto comunale;
- Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165- ;

Ritenuto di provvedere in merito;

PROPONE DI DELIBERARE

- 1) di approvare le premesse come parte integrante e sostanziale del presente atto deliberativo;
- 2) di approvare le modifiche al piano del fabbisogno del personale per il triennio 2024-2026 approvate con delibera di giunta comunale n. 10 del 31/01/2024 come successivamente modificata con delibera n. 32 e 59 del 2024 come in allegato;
- 3) di confermare ogni altra statuizione riguardante il Piao 2024-2026 come deliberato con precedente atto n. 10 del 31/01/2024 successivamente aggiornato con delibera n. 32 del 09/04/2024 e con delibera n. 59 del 10/06/2024;
- 4) di dare atto che il piano triennale dei fabbisogni di personale rientra nei limiti di spesa determinati ai sensi del DM 17 Marzo 2020 così come determinato nella relazione contabile prot. 20504/2024 aggiornata a seguito dell'approvazione del rendiconto esercizio finanziario 2023;
- 5) di dare atto che la spesa derivante dall'attuazione del suddetto piano dei fabbisogni trova copertura finanziaria nel bilancio di previsione 2024-2026 come anche inserita nel dup 2024-2026 e che comunque si procederà all'attuazione delle singole previsioni del presente piano previa verifica del rispetto di tutti i vincoli stabiliti dalle varie norme limitative al tempo vigenti e della perdurante copertura finanziaria;
- 6) di riservarsi la possibilità di modificare ed integrare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata con il presente atto, qualora dovessero verificarsi nuove o diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento in termini assunzionali in relazione all'incremento delle possibilità di spesa nel rispetto dei vincoli stabiliti dalle norme di legge.
- 7) di dare mandato al Servizio Informatizzazione di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente";
- 4) di dare mandato a al Servizio Informatizzazione di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 (PIAO), come approvato dalla presente deliberazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, c. 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80;
- 5) di demandare al responsabile del servizio personale gli eventuali ulteriori adempimenti

necessari all'attuazione del presente provvedimento.

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

IL SINDACO
Rag Andrea PIROZZI

**Oggetto: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE PIAO 2024-2026. ART. 6 DL 80/2021
CONVERTITO IN LEGGE 113/2021. III AGGIORNAMENTO SEZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI
PERSONALE.**

Letto, approvato e sottoscritto.

**Il Presidente
rag. ANDREA PIROZZI**

**Il Segretario
dott.^{ssa} CHIARA MIGLIORE**



Comune di Santa Maria a Vico

Provincia di Caserta

Oggetto: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE PIAO 2024-2026. ART. 6 DL 80/2021 CONVERTITO IN LEGGE 113/2021. III AGGIORNAMENTO SEZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

(Articoli 49, comma 1, e 147-bis, comma 1, del Decreto legislativo n. 267/2000 e ss.mm.ii.)

Il Responsabile dei Servizi Sociali - Pubblica Istruzione - Personale - Cultura e Tempo Libero, ai sensi dell'articolo 147 (comma 1) del Decreto legislativo n. 267/2000 e ss.mm.ii., esprime parere favorevole di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Addì, 24-10-2024

Il Responsabile del Servizio

ALFREDO D'ADDIO

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art.24 del D.Lgs. n.82/2005 e ss.mm.ii.



Comune di Santa Maria a Vico
Provincia di Caserta

**Oggetto: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE PIAO 2024-2026. ART. 6 DL 80/2021
CONVERTITO IN LEGGE 113/2021. III AGGIORNAMENTO SEZIONE PIANO TRIENNALE DEI
FABBISOGNI DI PERSONALE.**

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

(Articoli 49, comma 1, e 147-bis, comma 1, del Decreto legislativo n. 267/2000 e ss.mm.ii.)

Il Responsabile del Servizio finanziario, ai sensi dell'articolo 147 (comma 1) del Decreto legislativo n. 267/2000 e ss.mm.ii., esprime parere Favorevole di regolarità contabile.

Vengono espresse le seguenti note:

Il Responsabile del Servizio
MORGILLO VINCENZO

Addì, 24-10-2024

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'articolo 24 del Decreto legislativo n.82/2005 e ss.mm.ii.

Comune di Santa Maria a Vico

Provincia di Caserta

Deliberazione n. 129 del 07-11-2024

Oggetto: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE PIAO 2024-2026. ART. 6 DL 80/2021 CONVERTITO IN LEGGE 113/2021. III AGGIORNAMENTO SEZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto responsabile della pubblicazione ANNA IZZO certifica che copia della presente deliberazione viene pubblicata il giorno 12-11-2024 all'Albo Pretorio ove rimarrà affissa per 15 giorni consecutivi sino al **27-11-2024**

Addì, 12-11-2024

Il Responsabile della pubblicazione
ANNA IZZO

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art.24 del D.Lgs. n.82/2005 e ss.mm.ii.

Comune di Santa Maria a Vico
Provincia di Caserta

Deliberazione n. 129 del 07-11-2024

Oggetto: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE PIAO 2024-2026. ART. 6 DL 80/2021 CONVERTITO IN LEGGE 113/2021. III AGGIORNAMENTO SEZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

[X] Si certifica che la deliberazione è immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del Decreto legislativo n. 267/2000 e.ss.mm.ii.

[] Deliberazione esecutiva ad ogni effetto di legge decorso il decimo giorno di pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del Decreto legislativo n. 267/2000 e.ss.mm.ii.

Addì, 12-11-2024

Il Responsabile AAGG
ANNA IZZO

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art.24 del D.Lgs. n.82/2005 e ss.mm.ii.

COMUNE DI SANTA MARIA A VICO

PROVINCIA DI CASERTA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

PIAO 2024 – 2026

III AGGIORNAMENTO

SEZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

SEZIONE 6– PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

6.1 PREMESSA

La ridefinizione delle politiche riguardanti il personale rappresenta una priorità strategica dell'attuale mandato amministrativo in ragione di una carenza di personale tale che, se non affrontata con immediatezza, va profilando nei prossimi anni un rischio di “stallo produttivo” dell'ente anche con riferimento ai servizi essenziali.

Tale situazione impone una gestione delle politiche assuntive caratterizzata da una modalità programmatorio-attuativa ispirata ai principi del dinamismo e della flessibilità. In questa prospettiva, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale viene quindi concepito, non come un documento statico, ma come un documento che, in corso di attuazione, di volta in volta potrà essere variato in funzione della, al momento, più efficiente combinazione possibile tra fabbisogni di organico, reale dinamica pensionistica nel Comune, capacità finanziarie assuntive normativamente previste.

6.2 ATTUALE QUADRO NORMATIVO E VIGENTI FACOLTÀ ASSUNZIONALI

La norma di riferimento attualmente vigente in materia di contenimento della spesa di personale è l'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-quater della Legge n. 296 del 27 dicembre 2006, ai sensi della quale:

“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:

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

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".

La giurisprudenza contabile è consolidata nell'affermare che i vincoli della spesa del personale non sono superati per l'effetto dell'entrata in vigore delle prescrizioni previste dall'art. 33 del decreto-legge 34/2019 (c.d. "decreto Crescita"), convertito con modificazioni dalla Legge n. 8 del 28 febbraio 2020, che introduce un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa, avente una maggiore flessibilità. Infatti, le due discipline concernenti il contenimento della spesa del personale operano in due ambiti diversi: la norma interpretata dall'art. 1, comma 557-quater della Legge 296/2006 riguarda l'intero aggregato della "spesa di personale" e non solo le assunzioni di personale a tempo indeterminato, la cui deroga si inserisce solo nelle ipotesi tassativamente previste dalla legge¹.

6.3 SITUAZIONE DELL'ENTE

Il valore medio di riferimento del triennio 2011-2013, da rispettare ai sensi dell'articolo 1, comma 557-quater, della Legge n. 296/2006, introdotto dall'articolo 3 del Decreto-legge n. 90 del 24 giugno 2014, convertito con modificazioni dalla Legge n. 114 dell'11 agosto 2014, è pari ad € 2.137.165,08 lordi (€ 1.709.632,08 netti) così definito:

<i>Descrizione</i>	<i>media 2011-2013</i>
Spese macroaggregato 101	€ 1.996.779,96
Spese macroaggregato 103	€ 20.755,12
IRAP macroaggregato 102	€ 119.630,00
Altre spese	€ 0,00
<i>Totale spese di personale (A) lorde</i>	€ 2.137.165,08
(-) Componenti escluse (B)	€ 427.533,00
<i>di cui rinnovi contrattuali</i>	€ 163.823,00
<i>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B (nette)</i>	€ 1.709.632,08

La spesa di personale 2024-2026 personale soggetta alle limitazioni di cui all'articolo, comma 557, della Legge n. 296/2006, calcolata secondo quanto disposto dalla sezione del Documento Unico di Programmazione dedicata alla programmazione del fabbisogno di personale, dovrà essere contenuta entro tale limite massimo.

Si precisa, invece, che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del Decreto interministeriale del 17 marzo 2020 (v. infra) non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, comma 557- quater della Legge n. 296/2006, come sancito dall'articolo 7, comma 1 del Decreto del 17 marzo 2020.

¹ v.d. LOMBARDIA/243/2021/PAR del 20 ottobre 2021, ma anche le deliberazioni della Sezione di controllo per la Campania n. 208/2021/PAR e della Sezione di controllo per il Veneto n. 177/2020/PAR

6.4 FACOLTÀ ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO

A seguito dell'approvazione del Decreto interministeriale (Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro dell'Interno) del 17 marzo 2020 recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020 sono stati determinati i nuovi criteri di calcolo per la determinazione delle capacità assunzionali, fondate sul parametro finanziario della spesa del personale rapportato alle entrate correnti dell'ente;

Con circolare n. 17102/110/1 del Dipartimento della Funzione Pubblica, di concerto con il Mef ed il Ministero dell'Interno, sono stati forniti i chiarimenti sul DM 17 marzo 2020, attuativo dell'art 33, comma 2 del d.l. n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni.

Dato atto che con delibera di consiglio comunale n. 7 del 29.04.2024 è stato approvato il rendiconto della gestione dell'esercizio 2023 ai sensi dell'art 227 del d.lgs n. 267/2000;

che all'esito dell'approvazione del rendiconto 2023 è stato attestato il permanere dei presupposti di cui all'art 33 comma 2 del decreto legge n. 34.2019.

che, per l'effetto dell'approvazione del rendiconto, occorre verificare la sostenibilità finanziaria del programma assunzionale alla luce dei parametri stabiliti dalla normativa di legge si quantificano come segue i parametri ivi stabiliti.

DM 17/03/2020 – Articolo 2, lettera a “Spesa del personale”

“Impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi

variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato”

Dato contabile: Impegni di competenza BDAP U1.01 anno 2022 € 1.986.741,74, di cui € 94.851,78 disponibili e pagabili in conto residui nell'anno 2024 in quanto erroneamente non reimputati, da cui un dato di competenza di effettivi € 1.891.889,96 esigibili nell'anno 2023.

Si precisa che il dato complessivo di € 1.986.741,74 è comprensivo degli oneri riflessi (contributi INPS/INPDAP ed INAIL) e di € 13.455,83 spesi per l'acquisto di buoni pasto al personale dipendente; vengono esclusi, invece, gli oneri per IRAP, ai sensi di legge.

A tale valore va sommato il costo per spese di missione, pari ad € 76,75 e della formazione nonobbligatoria, pari ad € 4.882,30.

<i>Spesa di personale ultimo rendiconto</i>	<i>anno 2023</i>	<i>note</i>
Spese macroaggregato 1	€ 1.986.741,74	BDAP U.1.01.00.00.000
Spese macroaggregato 3	€ 0,00	
Altre spese di personale	€ 4.959,05	Missioni e formazione
<i>Totale (S)</i>	€ 1.988.525,73	

DM 17/03/2020 – Articolo 2, lettera b “Entrate correnti”

“Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata”

Si considera l'ultimo rendiconto approvato (2023) e i due precedenti (2022 e 2021), sottraendo alla media delle entrate correnti il Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità stanziato nel Bilancio previsionale 2023.

<i>Entrate Correnti (Accertamenti)</i>	<i>anno I</i>	<i>anno II</i>	<i>anno III</i>
	<i>anno 2021</i>	<i>anno 2022</i>	<i>anno 2023</i>
Titolo 1	€ 6.807.878,36	€ 7.122.979,88	€ 7.292.143,26
Titolo 2	€ 840.933,49	€ 807.282,62	€ 515.214,52

Titolo 3	€ 1.021.260,89	€ 993.961,13	€ 861.478,55
Totale (E)	€ 8.670.072,74	€ 8.924.223,63	€ 8.668.836,33
Valore medio (Em)	€ 8.754.377,57		
Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità anno III (F)	€ 1.127.365,28		
Valore netto delle entrate (N=Em-F)	€ 7.627.012,29		

DM 17/03/2020 – Articolo 3 “Differenziazione dei comuni per fascia demografica”

“Ai fini dell’attuazione dell’articolo 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

[omissis]

f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti; [omissis]”

Ne deriva, pertanto, che il Comune di Santa Maria a Vico appartiene alla fascia cosiddetta “f” in quanto al 31 dicembre 2021, ultimo rendiconto approvato, contava 14.249 abitanti (dato certificato ISTAT).

DM 17/03/2020 – Articolo 4 “Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale”

“1. In attuazione dell’articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, nella seguente Tabella 1, sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell’articolo 2: [omissis]

f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti: 27,0%

2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall’art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell’art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica”.

Sviluppando i calcoli per la quantificazione della percentuale soglia di cui al presente articolo, si ricava che è rispettato il valore limite del **27%** per gli enti virtuosi, come evincibile dalla seguente tabella:

<i>Spesa di personale ultimo rendiconto</i>	<i>anno 2023</i>		
Spese macroaggregato 1	€ 1.986.741,74	BDAP U.1.01.00.00.000	
Spese macroaggregato 3	€ 0,00		
Altre spese di personale	€ 4.959,05	Missioni e formazione	
<i>Totale (S)</i>	€ 1.988.525,73		
<i>Entrate Correnti (Accertamenti)</i>	<i>anno I</i>	<i>anno II</i>	<i>anno III</i>
	<i>anno 2021</i>	<i>anno 2022</i>	<i>anno 2023</i>
Titolo 1	€ 6.807.878,36	€ 7.122.979,88	€ 7.292.143,26
Titolo 2	€ 840.933,49	€ 807.282,62	€ 515.214,52
Titolo 3	€ 1.021.260,89	€ 993.961,13	€ 861.478,55
Totale (E)	€ 8.670.072,74	€ 8.924.223,63	€ 8.668.836,33
Valore medio (Em)	€ 8.754.377,57		
Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità anno III (F)	€ 1.127.365,28		
<i>Valore netto delle entrate (N=Em-F)</i>	€ 7.627.012,29		
<i>Verifica</i>			<i>Anno 2023</i>
Rapporto spesa lorda (S/N)			26,11%
Valore soglia per fascia demografica 10.000-59.999 abitanti			27,00%

DM 17/03/2020 – Articolo 5 “Percentuali massime annuali di incremento del personale inservizio”

“1. In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all’art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell’art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all’art. 4, comma 1: [omissis]”

f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti - anno 2022: 19,0%”

Tale articolo è applicabile al momento in quanto il Comune, avendo una percentuale di incidenza del 24,18%, rientra in tale casistica, da cui si quantifica il valore teorico di incremento (ferma restando l'obbligo di contenimento con le disponibilità finanziarie del Bilancio):

<i>Spesa di personale</i>	<i>anno 2018</i>	
Spese macroaggregato 1	€ 1.916.214,38	BDAP U.1.01.00.00.000
Spese macroaggregato 3	€ 0,00	
Altre spese di personale	€ 4.469,05	Missioni e formazione
<i>Totale (S)</i>	<i>€ 1.920.683,43</i>	
<i>Incremento massimo annuale del 2023</i>	<i>€ 364.929,85</i>	<i>19% di (S)</i>

Tale incremento massimo, tuttavia, va circoscritto nell'importo massimo di € 70.767,59 affinché l'Ente non superi il limite previsto dall'articolo 4 del Decreto ministeriale (ovvero il 27% per la classe demografica di appartenenza):

Valore netto delle entrate ($N=Em-F$) anno 2023	€ 7.627.012,29	
Spesa di personale dell'anno 2023 (S22)	€ 1.988.525,73	24,18% di (N)
Spesa di personale teorica dell'anno 2023 (S23)	€ 2.059.293,32	27,00% di (N)
<i>Incremento massimo effettivo</i>	<i>€ 70.767,59</i>	<i>(S23 – S22)</i>

DM 17/03/2020 – Articolo 6 “Individuazione valori soglia di rientro maggiore spesa del personale”

“1. I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma 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.

f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti: 31,0%

2. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia”

I suddetti commi non sono applicabili al Comune di Santa Maria a Vico in quanto l'incidenza percentuale della spesa di personale, calcolata ai sensi dell'articolo 4 del precitato Decreto, ammonta al 24,82% ovvero inferiore al 31% che determina l'applicazione delle limitazioni sopra dettagliate.

Parimenti, non vanno adottate nemmeno le prescrizioni di cui al comma 3, citato in calce:

“3. I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 del presente articolo non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato”

6.5 ASSUNZIONI GIÀ EFFETTUATE O IN CORSO

Assunzioni 2021,2022 e 2023 già effettuate

Precisando che i valori esposti tengono già conto delle eventuali estensioni orarie accordate.

<i>Anno di assunzione</i>	<i>Mansione</i>	<i>Inquadramento</i>	<i>Costo totale</i>
2021	Agente Polizia municipale n. 1 – sig. C.A.	C1 36h	€ 31.669,47
2021	Agente Polizia municipale n. 2 – sig. D.A.	C1 36h	€ 31.669,47
2021	Incremento orario Ag. PM da 18h a 36h – sig. M.A.	C1	€ 16.597,18
2021	Assistente sociale – sig. ^{ra} I.A.	D1 18h	€ 17.957,03
<i>2021</i>	<i>Totale</i>	<i>As21</i>	<i>€ 97.893,15</i>
2022	Istruttore amministrativo-contabile – sig. M.L.	C1 36h	€ 31.669,47
2022	Istruttore amministrativo-contabile – sig. P.G.	C1 36h	€ 31.669,47
2022	Istruttore amministrativo-contabile – sig. ^{ra} S.L.	C1 36h	€ 31.669,47
2022	Esecutore amministrativo – sig. D.S.S.	B1 36h	€ 28.178,21
2022	Istruttore tecnico – Sig. F.C.	C1 36h	€ 31.669,47
2022	Istruttore tecnico – Sig. P.V.	C1 36h	€ 31.669,47
<i>2022</i>	<i>Totale</i>	<i>As22</i>	<i>€ 186.525,56</i>

2023	Istruttore tecnico – sig. L.S.	C1 36h	€ 31.669,47
2023	Istruttore tecnico – sig. F.G.	C1 36h	€ 31.669,47
2023	Agente di Polizia municipale – sig. C.S.	C1 36h	€ 31.669,47
2023	Agente di Polizia municipale – sig. F.G.	C1 36h	€ 31.669,47
2023	Istruttore amministrativo-contabile – Sig.ra C.R.	C1 36h	€ 31.669,47
2023	Esecutore amministrativo – Sig.ra P.M.	B1 36h	€ 28.178,21
2023	Esecutore amministrativo – Sig.ra S.E.	B1 36h	€ 28.178,21
2023	<i>Totale</i>	<i>As23</i>	€ 214.703,77

6.6 ASSUNZIONI PROGRAMMATE TRIENNIO 2024/2026

La programmazione triennale del fabbisogno del personale 2024 – 2026 rispetta la sostenibilità finanziaria già approvata in sede di nota di Aggiornamento al Dup con delibera di Consiglio Comunale n. 91 del 18/12/2023 e ricalca quanto già previsto nel Piao 2024-2026 con la delibera di Giunta Comunale n. 10 del 31.01.2024, fatti salvi aggiornamenti relativi ad intervenute cessazioni di personale a tempo indeterminato non programmate che hanno reso necessario un aggiornamento del Piao relativamente al fine di garantire la continuità degli uffici comunali.

Rispetto alla programmazione del fabbisogno del personale 2024-2026 approvata con la delibera di Giunta Comunale n. 10 del 31.01.2024, successivamente aggiornata con delibera di Giunta Comunale n. 32 del 09/04/2024 e con delibera di Giunta Comunale n. 59 del 10/06/2024 è stato necessario procedere ai relativi aggiornamenti a seguito dell'approvazione del rendiconto di gestione 2023 approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 7 del 29/04/2024 e all'esito di sopravvenute esigenze organizzative e funzionali dell'ente volte al migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio.

Assunzioni a tempo indeterminato

Sulla scorta delle cessazioni sopra riportate risulta necessario aggiornare la programmazione del fabbisogno del personale relativamente alle nuove assunzioni a tempo indeterminato da perfezionare alla luce della relazione contabile sulla programmazione delle assunzioni del triennio 2024-2026 acquisita al prot. dell'ente al n. 20504/024 aggiornata a seguito dell'approvazione del rendiconto di gestione anno 2023 approvato con delibera di consiglio comunale n. 7 del 26.04.2024.

Al fine di garantire la continuità e funzionalità degli uffici comunali mediante avvicendamento di nuove risorse umane in sostituzione di quelle cessate sono state programmate le seguenti assunzioni a tempo indeterminato in conformità a quanto

previsto nel Piao 2024-2026:

2024	Istruttore amministrativo-contabile (assunto)	C1 36h	€ 31.669,47
2024	Istruttore amministrativo-contabile (assunto)	C1 36h	€ 31.669,47
2024	Istruttore tecnico (assunto)	C1 36h	€ 31.669,47
2024	Collaboratore amministrativo-albo pretorio- messo notificatore (assunto)	B1 36 h	€ 28.178,21
2024	Specialista tecnico (assunto)	D1 36h	€ 34.362,98
2024	Istruttore amministrativo-contabile (da assumere	C1 36h	€ 31.669,47
<i>Subtotale</i>		<i>A1</i>	€ 189.219,07
2025 assunzioni da programmare nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a seguito di cessazioni			
2026 assunzioni da programmare nei limiti delle risorse disponibili a seguito di cessazioni			
<i>Totale complessivo</i>		<i>A1 + A2 + A3</i>	€ 189.219,07

Verifica della sostenibilità

Dall'esame combinato delle assunzioni previste dei provvedimenti di pensionamento disposti, delle richieste di collocamento a riposo presentate nell'anno 2024 e dell'età anagrafica dei dipendenti, ovvero di coloro che compiranno 67 anni (limite massimo fissato per la permanenza in servizio, a legislazione vigente) ne deriva il seguente quadro riepilogativo di costi e saldi per l'Ente:

Anno	Paga base	Costo totale per l'Ente ¹	Incremento su anno 2023	Margine disponibile su limite di crescita € 70.767,59 (S24 – S23)
2023	€ 1.036.558,34	€ 1.534.495,05		
2024	€ 1.068.169,74	€ 1.581.291,78	€ 46.796,73	€ 23.970,86
2025	€ 1.064.101,36	€ 1.575.269,04	€ 40.773,99	€ 29.993,60
2026	€ 1.064.101,36	€ 1.575.269,04	€ 40.773,99	€ 29.993,60
2027	€ 1.014.957,71	€ 1.502.518,02	-€ 31.977,03	€ 102.744,62

A tali valori vanno, ovviamente, aggiunti gli ulteriori oneri derivanti dal Fondo Risorse Decentrate, dalle indennità una tantum (qualora previste), dall'Indennità di Vacanza Contrattuale e dagli altri costi a carattere generale che non possono essere preventivati in forma singola per ciascun lavoratore, ma che – nel caso degli oneri da CCDI – sono fissi, quindi già ricompresi nel valore dell'anno 2023 e, nel caso della I.V.C., allo stato è da computarsi nello 0,5%.

Si rende opportuno precisare, inoltre, che i valori finanziari di Bilancio/Rendiconto vanno costantemente monitorati, stante l'indeterminatezza degli accertamenti di competenza: qualora dovessero ridursi in modo significativo, non sarebbe possibile dare corso alle assunzioni programmate nelle annualità 2025 e 2026, che andranno opportunamente riprogrammate sulle annualità future.

6.7 ASSUNZIONI FLESSIBILI TRIENNIO 2024/2026

Normativa

La normativa limitativa delle assunzioni di personale con forme di lavoro flessibile si rinviene nell'articolo 9, comma 28, del Decreto-legge n. 78 del 31 maggio 2010, convertito con modificazioni dalla Legge n. 122 del 30 luglio 2010, primo e secondo periodo, secondo cui: *“A decorrere dall'anno 2011, le pubbliche amministrazioni statali, le agenzie, ecc. (omissis) possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni, ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di*

¹ Comprensivo di oneri previdenziali, assistenziali e IRAP

formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d del Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009".

Il comma 28 del citato articolo 9, contenente ulteriori disposizioni in materia di lavoro flessibile, è stato più volte integrato e modificato.

Ai fini che qui interessano, rileva l'articolo 11, comma 4-bis, del Decreto-legge n. 90 del 24 giugno 2014, introdotto in fase di conversione dalla Legge n. 114 dell'11 agosto 2014, che ha inserito, in forma di inciso novellato, il settimo periodo, secondo cui: *"Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente"*.

All'inciso fa seguito il periodo immediatamente successivo, l'ottavo, già presente, che contiene la seguente disposizione: *"Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009"*.

Ai sensi dell'articolo 16, comma 1-quater del Decreto-legge n. 113 del 24 giugno 2016, coordinato con la Legge di conversione n. 160 del 7 agosto 2016, recante: *«Misure finanziarie urgenti per gli enti territoriali e il territorio»*, secondo cui *"gli oneri per le assunzioni di dirigenti, responsabili ed elevate specializzazioni effettuate sulla base dell'articolo 110, comma 1, del Decreto legislativo n. 267/2000, sono al di fuori del tetto di spesa per le assunzioni flessibili"*.

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

Il comma 2 dell'articolo 36 del Decreto legislativo n. 165 del 30 marzo 2001, come modificato dall'articolo 9 del Decreto legislativo n. 75 del 25 maggio 2017, conferma

la causale giustificativa necessaria per stipulare nella Pubblica Amministrazione contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali.

La Legge di Bilancio 2021, al comma 993 dell'articolo 1, consente a Comuni, Unioni di Comuni, Province e Città metropolitane di escludere dal limite finanziario di cui all'articolo 9, comma 28, del Decreto-legge n. 78/2010, ovvero dal limite di spesa concernente il lavoro flessibile, la maggiore spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2019 per contratti di lavoro subordinato a tempo determinato del personale della Polizia locale, fermo restando in ogni caso il rispetto dell'equilibrio di bilancio.

Totale spesa per lavoro flessibile anno 2009

Dall'esame delle scritture contabili, si quantifica il totale complessivo delle spese sostenute per assunzioni flessibili nell'anno 2009 in € 118.627,21; tale valore costituisce la soglia nonsuperabile per tale tipologia di rapporti lavorativi.

Assunzioni flessibili programmate

Il programma triennale proposto contiene la previsione di assunzioni flessibili, ovvero a tempo determinato, la cui realizzabilità è subordinata al rispetto del tetto di spesa quantificato nel paragrafo precedente.

Si procede, pertanto, al confronto delle ipotesi assunzionali con i vincoli esistenti, ferma restando la sostenibilità finanziaria, già verificata nel Bilancio previsionale 2024-2026 e nella nota di aggiornamento al Dup 2024-2026 delle spese di personale previste.

Anno 2024

- a) n. 4 agenti di Polizia municipale, categoria C1, a tempo determinato per cinque mesi per n. 18 ore settimanali ciascuno (finanziati con fondi ex articolo 208 del Codice della Strada);
- b) n. 1 unità categoria D1 con contratto ex articolo 110 comma 2 del T.U.E.L. da assegnare all'ufficio del Giudice di Pace (contratto già in essere);
- c) n. 1 funzionario Settore Urbanistica a tempo determinato;
- d) Nonni vigile (rimborso spese ai volontari);
- e) convenzione articolo 14 C.C.N.L. 2004 Funzionario Settore Lavori Pubblici (contratto già in essere) oltre a convenzione art 1 comma 557 della legge 311/2004);
- f) scavalco art 1 comma 557 legge 311/2004 Potenziamento Ufficio contenzioso

12 h settimanali;

Dalla lettura combinata delle disposizioni vigenti, ne deriva che la spesa complessiva prevista ammonta ad € 129.699,03, dei quali solo € 53.480,04 soggetti al limite di spesa innanzi determinato, consentendo pertanto le assunzioni flessibili previste:

<i>Dettaglio</i>	<i>Importo previsto</i>	<i>di cui soggetto al limite</i>
a	€ 34.162,50	€ 0,00
b	€ 34.362,98	€ 0,00
c	€ 34.362,98	€ 34.362,98
d	€ 5.000,00	€ 0,00
e	€ 17.992,46	€ 17.992,46
f	€ 3.818,11	€ 3.818,11
<i>Totale 2024</i>	€ 129.699,03	€ 56.173,55

Anno 2025

a) n. 5 agenti di Polizia municipale, categoria C1, a tempo determinato per cinque mesi per n. 18 ore settimanali ciascuno (finanziati con fondi ex articolo 208 del Codice della Strada);

b) rimborso al Comune di Arienzo spesa personale n.1 cat. C ufficio del Giudice di Pace;

c) 1 funzionario Settore Urbanistica a tempo determinato Nonni vigile (rimborso spese ai volontari);

d) Nonni vigile (rimborso spese volontari)

e) convenzione articolo 14 C.C.N.L. 2004 Funzionario Settore Lavori Pubblici (contratto già in essere) oltre a convenzione art 1 comma 557 della legge 11/2004);

f) scavalco art 1 comma 557 legge 311/2004 Potenziamento Ufficio contenzioso 12 h settimanali;

Dalla lettura combinata delle disposizioni vigenti, ne deriva che la spesa complessiva prevista ammonta ad € 129.699,03, dei quali solo € 53.480,04 soggetti al limite di spesa innanzi determinato, consentendo pertanto le assunzioni flessibili previste:

<i>Dettaglio</i>	<i>Importo previsto</i>	<i>di cui soggetto al limite</i>
a	€ 34.162,50	€ 0,00
b	€ 31.669,00	€ 0,00
c	€ 34.362,98	€ 34.362,98
d	€ 5.000,00	€ 0,00
e	€ 17.992,46	€ 17.992,46
f	€ 3.818,11	€ 3.818,11
<i>Totale 2024</i>	€ 127.005,05	€ 56.173,55

Anno 2026

a) n. 5 agenti di Polizia municipale, categoria C1, a tempo determinato per cinque mesi per n. 18 ore settimanali ciascuno (finanziati con fondi ex articolo 208 del Codice della Strada);

b) rimborso al Comune di Arienzo spesa personale n.1 cat. C ufficio del Giudice di Pace;

c) Nonni vigile (rimborso spese ai volontari);

d) convenzione articolo 14 C.C.N.L. 2004 Funzionario Settore Lavori Pubblici (contrattogià in essere) oltre a convenzione art 1 comma 557 della legge 311/2004) ;

Dalla lettura combinata delle disposizioni vigenti, ne deriva che la spesa complessiva prevista ammonta ad € 88.823,96 dei quali solo € 17.992,46 soggetti al limite di spesa innanzideterminato, consentendo pertanto le assunzioni flessibili previste:

<i>Dettaglio</i>	<i>Importo previsto</i>	<i>di cui soggetto al limite</i>
a	€ 34.162,50	€ 0,00
b	€ 31.669,00	€ 0,00
c	€ 5.000,00	€ 0,00
d	€ 17.992,46	€ 17.992,46
<i>Totale 2025</i>	<i>€ 88.823,96</i>	<i>€ 17.992,46</i>

In conclusione si evidenzia che sulla scorta delle cessazioni intervenute e in corso di programmazione risulta necessario aggiornare la programmazione delle nuove assunzioni a tempo indeterminato al fine di garantire la continuità e funzionalità degli uffici comunali mediante avvicendamento di nuove risorse umane in sostituzione di quelle cessate privilegiando una politica assunzionale a tempo indeterminato in luogo di quella maggiormente precaria delle assunzioni a tempo determinato al fine di garantire stabilità e continuità alla macchina organizzativa



COMUNE DI SANTA MARIA A VICO

Provincia di Caserta

Revisore Unico dei Conti

Verbale n. 37 del 04/11/2024

PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE SULL' "PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE PIAO 2024-2026.ART. 6 DL 80/2021 CONVERTITO IN LEGGE 113/2021. III AGGIORNAMENTO SEZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE".

Il sottoscritto Revisore Unico dott. Stefano Coscia – nominato con Delibera del C.C. n. 79 del 21 dicembre 2022.

Premesso

- che ha ricevuto la proposta di deliberazione di Giunta Comunale, ad oggetto "Piano Integrato di Attività e organizzazione PIAO 2024-2026.art. 6 dl 80/2021 convertito in legge 113/2021. III aggiornamento sezione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale";
- che con delibera di Consiglio Comunale n. 69 del 02/10/2023 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2024-2026;
- che con delibera di Consiglio Comunale n. 91 del 18/12/2023 è stata approvata la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2024-2026;
- che con delibera di Consiglio comunale n. 94 del 28/12/2023 è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2024/2026;
- che con delibera di Giunta comunale n. 1 del 09/01/2024 è stato approvato il Piano esecutivo di gestione armonizzato 2024-2026;
- che con delibera di Giunta comunale n. 10 del 31/01/2024 è stato approvato il Piano azioni positive 2024-2026;
- che con delibera di Giunta Comunale n. 32 del 09/04/2024 è stato approvato il Piano Integrato di attività e organizzazione Piao 2024/2026 art 6 DL n. 80/2021 convertito in Legge 113/2021. Approvazione aggiornamento;
- che è stato approvato il Rendiconto della gestione dell'esercizio 2023 con Deliberazione di Consiglio comunale n. 7 del 29 aprile 2024;
- che con delibera di Giunta Comunale n. 59 del 10/06/2024 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione Piao 2024/2026 Art. 6 DL n. 80/2021 convertito in Legge n. 113/2021 – Approvazione II aggiornamento;



COMUNE DI SANTA MARIA A VICO

Provincia di Caserta

Revisore Unico dei Conti

- che con delibera di Consiglio Comunale n. 43 del 30/09/2024 è stato approvato il bilancio consolidato dell'anno 2023.

Visto

- l'art.1, comma 475, lett. e) della Legge n. 232/2016 dispone, in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e spese finali, il divieto assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale;

- l'art. 1 comma 557-quater della L. 296/2006, introdotto dal D.L. 90/2014 convertito nella legge 114/2014, dispone che gli Enti sottoposti al patto di stabilità interno, ora pareggio di bilancio, assicurano il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011- 2013 e stabilisce che il mancato rispetto di detto comma implica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L. 112/2008 convertito con Legge n. 133/2008;

- il D.L. n. 34/2019 (Decreto crescita), convertito con modificazioni dalla L. 28.06.2019, n. 58 e in particolare l'art. 33 ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;

- il D.P.C.M. del 17.03.2020 reca le misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, disponendo specificatamente l'entrata in vigore del provvedimento a decorrere dal 20 aprile 2020;

- le assunzioni a tempo determinato o comunque i rapporti di lavoro flessibile, sono attualmente disciplinate dall'art. 9, comma 28 della L. n. 122/2010, che a seguito delle modifiche introdotte dall'art. 11 comma 4 bis del D.L. 90/2014 convertito nella legge 114/2014, prevede che i Comuni possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni o con contratti co.co.co. nel limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 o con riferimento al triennio 2007/2009. Qualora, pertanto, ne ricorrano i presupposti (esempio temporaneità dovuta ad afflussi turistici, introduzioni di nuovi servizi o nuove tecnologie non fronteggiabili con il personale in servizio), le amministrazioni devono dare priorità al personale presente nelle proprie graduatorie a tempo indeterminato, ricorrendo nel caso anche agli idonei di altre graduatorie a tempo indeterminato di altri Comuni, previo accordo con gli stessi. In ogni caso per i rapporti di lavoro a tempo determinato superiori a 12 mesi le attuali disposizioni legislative prevedono - fermo restando la verifica dei vincoli assunzionali nel rispetto del patto di stabilità interno - che prima di attivare procedure



COMUNE DI SANTA MARIA A VICO

Provincia di Caserta

Revisore Unico dei Conti

concorsuali, scorrimenti di graduatorie o avviamenti dalle liste di collocamento, sono tenute ad espletare le procedure di cui all'art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001;

- il DM 25 luglio 2023 che 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".

Preso atto che

che si rende necessario procedere ad una modifica del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, tenuto conto anche delle attuali esigenze organizzativo/gestionali dell'Ente, e in particolare della Sezione 6. "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale", in relazione alle attuali necessità dell'ente;

Verificato che

questo ente:

- ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sul pareggio di bilancio nell'anno 2023;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-quater della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014;
- effettua la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);
- ha provveduto alla trasmissione del bilancio di previsione 2024/2026, del rendiconto 2023, del bilancio consolidato 2022 alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (D.L. 113/2016);
- in base alla tabella 1 dell'art. 4 del D.P.C.M. 17.03.2020 ha un rapporto tra spesa del personale e entrate correnti al di sotto del "valore soglia più basso" della fascia demografica di appartenenza e può incrementare la spesa del personale registrata nel 2018 in misura non superiore al valore percentuale indicato nella tabella 2 dell'art. 5 del citato D.P.C.M., nonché utilizzare, in alternativa, le capacità assunzionali residue;



COMUNE DI SANTA MARIA A VICO

Provincia di Caserta

Revisore Unico dei Conti

Atteso che questo Organo è chiamato, a sensi dell'art. 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, ad esprimersi in merito alla compatibilità dei costi derivanti dalla programmazione del fabbisogno di personale ed in ordine alla spesa per il piano del fabbisogno di personale, in conformità a quanto previsto dall'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 e dall'art. 91 del T.U.E.L.;

Alla luce delle considerazioni che precedono,

Esaminata

la sezione Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, modificata sulla scorta delle attuali esigenze dell'Ente, allegata alla proposta di delibera quale parte integrante e sostanziale della proposta di delibera in oggetto;

Attesta

- che la proposta di modifica della sezione Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 è stata predisposta nel rispetto del quadro normativo di riferimento e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento applicabili;
- che il documento predisposto da questo ente quale sezione "Piano Integrato di Attività e organizzazione PIAO 2024-2026.art. 6 dl 80/2021 convertito in legge 113/2021. III aggiornamento sezione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale", è rispondente alle disposizioni e presupposti di legge sopra citati e il limite potenziale massimo di spesa della dotazione organica è rispettato;

Esprime

parere favorevole all'adozione della proposta di deliberazione di Giunta Comunale sul "Piano Integrato di Attività e organizzazione PIAO 2024-2026.art. 6 dl 80/2021 convertito in legge 113/2021. III aggiornamento sezione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale".

Santa Maria a Vico 04 novembre 2024.

Il Revisore Unico
dott. Stefano Coscia