

**PTFP 2025-2027**



**CITTA' DI SAN VITO DEI NORMANNI**

**Provincia di Brindisi**

**Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027**

## **1. PREMESSA**

### **1.1 VERIFICHE PRELIMINARI PER PROCEDERE ALLE ASSUNZIONI**

#### 1.2 CAPACITA' ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE

##### 1.2.1 Il principio del contenimento della spesa

##### 1.2.2 La spesa di personale: le componenti

##### 1.2.3 Il superamento della "dotazione organica"

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

#### 1.3 ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

##### 1.3.1 Esclusioni dai vincoli di cui al comma 28 dell'art. 9 D.L. n. 78/2010

#### 1.4 SUPERAMENTO DEL PRECARIATO NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI – stabilizzazioni ex art. 20, comma 1 e 2, del DL 75/2017

##### 1.4.1 Stabilizzazioni ex art. 20, comma 1, del DL 75/2017

## **2. STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO**

### 2.1 L'ORGANIZZAZIONE

#### 2.2 IL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

#### 2.3 IL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

#### 2.4 LA VIGENTE PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

##### 2.4.1 Le acquisizioni programmate e già definite per l'anno 2024

#### 2.5 CATEGORIE PROTETTE

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

#### 2.7 L'INDIVIDUAZIONE DELLE FACOLTÀ ASSUNZIONALI BASATE SUL PRINCIPIO DI SOSTENIBILITÀ FINANZIARIA DELLA SPESA DI PERSONALE

## **3. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2025-2027**

### 3.1 LE AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO DEL TRIENNIO 2025-2027

#### 3.1.1 - ANNO 2025 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

#### 3.1.2 – ANNI 2026 e 2027 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

#### 3.1.3 Le sostituzioni per turn-over di personale cessato dal servizio per il triennio 2025-2027

### 3.2 LA COMPATIBILITÀ DELLE AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO CON IL NUOVO VINCOLO DI SOSTENIBILITÀ FINANZIARIA ex art. 33, comma 2, DL 34/2019

#### 3.3 LE ASSUNZIONI DI PERSONALE APPARTENENTE ALLE CATEGORIE PROTETTE DI CUI ALLA LEGGE 12 MARZO 1999, N.68

#### 3.4 LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO DEL TRIENNIO 2025-2027.

##### 3.4.1 – Il rispetto del limite di spesa per lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, DL78/2010

#### 3.5 LA PROIEZIONE DELLE SPESE DI PERSONALE ex art. 1, commi 557 e successivi

## **1. PREMESSA**

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi e di finanza pubblica alle assunzioni di personale.

La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

La capacità delle Amministrazioni Locali di gestire efficaci politiche per il personale negli ultimi anni, sia pure fortemente compressa dalla legislazione finanziaria, si inquadra nella riforma introdotta dall'art.33 c.2 del DL n.34/2019, che ha definito le nuove facoltà assunzionali basate sul principio della sostenibilità finanziaria della spesa del personale prevedendo l'introduzione di un sistema più flessibile.

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

### **1.1 VERIFICHE PRELIMINARI PER PROCEDERE ALLE ASSUNZIONI**

	Adempimento	Sanzione	Riferimenti
a)	Piano triennale dei fabbisogni del personale – Sez. PIAO	In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.	- art. 39, c. 1, L. n.449/1997; - art. 91, D. Lgs. n.267/2000; - art. 6, D. Lgs. n.165/2001; - articolo 6, comma 1, del DI 80/2021 convertito, con modificazioni, dalla legge 113/2021 per le amministrazioni pubbliche - art. 7 c. 1 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022 - comma 557-quater, legge n. 296/2006
b)	Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero	Le amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, "non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere" (art.33, c. 2 D. Lgs. n. 165/2001).	- art. 33, c. 1, D. Lgs. n. 165/2001; - circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n.4.
c)	Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne – Sez. PIAO	La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette (art. 48 citato).	- art. 48, D. Lgs. n.198/2006 - articolo 6, comma 1, del DI 80/2021 convertito, con modificazioni, dalla legge 113/2021 per le amministrazioni pubbliche

Adempimento		Sanzione	Riferimenti
d)	Il piano della performance incluso nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 (PIAO, comprensivo delle sezz. A) e C) sopra riportate) da adottarsi entro 30 giorni dal termine di approvazione del Bilancio	<p>La mancata adozione del PIAO produce i seguenti effetti:</p> <p>è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del PIAO, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti;</p> <p>l'Amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati;</p> <p>nei casi in cui la mancata adozione del PIAO dipenda da omissione o inerzia dell'organo di indirizzo politico amministrativo di ciascuna Amministrazione, l'erogazione dei trattamenti e delle premialità è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione e che ha concorso alla mancata adozione del Piano.</p> <p>giacché include anche i contenuti del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, vengono fatte salve le conseguenze della mancata adozione previste dall'art. 19, comma 5, lett. b) del D.L. n. 90/2014 ossia l'applicazione di una sanzione amministrativa non inferiore nel minimo a euro 1.000,00 e non superiore nel massimo a euro 10.000,00.</p>	<p>- decreto legge 80 del 9 giugno 2021, convertito nella Legge 113 del 6 agosto 2021</p> <p>- articolo 6 del DI 80/2021 convertito, con modificazioni, dalla legge 113/2021 per le amministrazioni pubbliche</p>
e)	Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013	Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto (c. 557-ter, legge n.296/2006).	<p>- art. 1, c. 557 e ss., legge n. 296/2006;</p> <p>- art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014;</p> <p>- Circolare 9/2006 RGS su modalità computo spesa personale;</p> <p>- Circolare RGS 5/2016;</p> <p>- Corte Conti, Sez. Autonomie, deliberazione n.25/2014.</p>
f)	Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n.196/2009)	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti).	Art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016.
g)	Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA	Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento.	Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008.
h)	Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto – Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno		Art. 243, comma 1, D. Lgs. n. 267/2000.

Il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, di cui all'articolo 6 del D. Lgs 165/2001 non è più necessario che venga allegato al Dup, in quanto è stato assorbito dal nuovo Programma Integrato di Attività e Organizzazione (Piao), da approvarsi entro 30 giorni dalla scadenza del termine di legge per l'approvazione del bilancio di previsione.

In ogni caso, come precisato dalla Commissione Arconet nella FAQ 51 del febbraio 2023, «al fine di adeguare la disciplina del DUP all'articolo 6 del decreto-legge n. 80/2022, che ha inserito il Piano dei fabbisogni di personale nel PIAO, la Commissione

Arconet ha predisposto lo schema del DM, di aggiornamento dell'allegato 4/1 al d.lgs. n. 118 del 2011, per prevedere che la Parte 2 della Sezione Operativa del DUP (SeO) definisce, per ciascuno degli esercizi previsti nel DUP, le risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale, determinate sulla base della spesa per il personale in servizio e nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi».

## **1.2 CAPACITA' ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE**

### **1.2.1 Il principio di contenimento della spesa**

Gli enti locali sono chiamati fin dal 2007 al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e smi, differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi. Tali vincoli, unitamente a quelli introdotti poi dal legislatore nella copertura del turn-over e nella definizione degli spazi assunzionali, devono informare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di ciascun ente. Di seguito i 4 limiti da rispettare nella programmazione dello sviluppo del personale e della relativa spesa finanziaria:

A) CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO (art. 1 comma 557 e 562 della legge 296/2006)

B) SPAZI ASSUNZIONALI (DL 34/2019 convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 28/06/2019, n. 58 e successivo decreto applicativo DM 17 marzo 2020)

C) CONTENIMENTO DELLE SPESE PER LAVORO FLESSIBILE (art. 23 del D. Lgs. n. 81/2015; art. 9 comma 28 D.L. 78/2010)

D) LIMITE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO (art. 23 comma 2 D. LGS. 75/2017)

Per i comuni prima soggetti al patto di stabilità e successivamente agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica (caso del nostro ente), il primo limite da rispettare è quello appunto del comma 557 citato che impone una progressiva riduzione della spesa di personale:

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

*a) 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;*

*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.”.*

*557-bis. Ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 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.*

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

Il comma 557-quater stabilisce che detti enti *“assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.”* (Comma aggiunto dal comma 5-bis dell'art.

3, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla L. 11 agosto 2014, n. 114). Il riferimento da tenere in considerazione è la media del triennio 2011-2013.

L'art. 1 del comma 562 della L. 296/2006 riguarda invece gli enti non soggetti al patto di stabilità (non è il caso del nostro ente) prevede invece:

*"562. Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 558".*

### **1.2.2 La spesa di personale: le componenti**

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa ai sensi dell'art. 1, commi 557, della legge n. 296/2006, sono:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;
- spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt.13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;

---

*1 Corte dei conti, Sez. Autonomie, 31 marzo 2015, n. 13.*

- spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel;
- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;
- spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;
- spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni);
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada;
- Irap;
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;
- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando.

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

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

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.C., Sez. Autonomie, deliberazione n. 21/2014);
- spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'interno;
- spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada;
- incentivi per la progettazione;
- incentivi per il recupero ICI;
- diritti di rogito;
- spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato;
- maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n.244/2007;
- spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n. 16/2012);
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo;
- spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012;

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

### **1.2.3 Il superamento della "dotazione organica"**

L'art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'art. 4 del Decreto legislativo 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, come indicato nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni" emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (documento registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne – Succ. 1477 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa. Inizialmente per gli Enti Locali esso era rappresentato dal limite di spesa di personale media con riferimento al triennio 2011-2013 ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296). Dal 2020 esso si sostanzia negli spazi assunzionali (art. 33, c2 DL 34/2019 e DM 17 marzo 2020) che però devono sempre

rispettare anche il limite del comma 557 e seguenti. Inoltre, con l'entrata a regime proprio in questa annualità del nuovo sistema degli spazi assunzionali viene anche definitivamente superato per i comuni anche il sistema del turn over (che è invece ancora possibile per le unioni e i consorzi di comuni e per le comunità montana).

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

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

In particolare, l'art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, prevede che "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. ..."

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

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

Il Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economie e delle Finanze e il Ministro dell'Interno hanno altresì congiuntamente elaborato e sottoscritto una Circolare (cfr. Circolare pubblicata in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.226 del 11 settembre 2020). In particolare, nella Circolare viene evidenziato che, al fine di non penalizzare i Comuni che, prima del 20 aprile 2020 hanno legittimamente avviato procedure assunzionali, con il previgente regime, possano esser fatte salve le predette procedure purché siano state effettuate entro tale data le comunicazioni obbligatorie ex art. 34bis del D. Lgs. 165/2001, sulla base dei piani triennali del fabbisogno e loro eventuali aggiornamenti secondo la normativa vigente e se sono state operate le relative prenotazioni nelle scritture contabili. Inoltre, nella suddetta circolare, al fine di determinare, nel rispetto della norma il concetto di la spesa complessiva del personale, è stato anche chiarito che le voci da considerare sono quelle relative alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999.

Da questa spesa attualmente possono essere neutralizzate le seguenti voci di spesa:

- assunzioni a tempo determinato a valere sulle risorse del PNRR (art. 1, comma 1, DL 80/2021);
- assunzioni a tempo indeterminato degli assistenti sociali finalizzate al raggiungimento dei LEP (art. 1, c. 801, L. Bilancio 178/2020, art. 1 commi 734-735 L. Bilancio n. 234/2021);
- assunzioni a tempo determinato per il potenziamento dei servizi sociali (art. 1, comma 200, L. Bilancio 205/2017);
- assunzioni del personale educativo finalizzate al raggiungimento dei LEP (art. 1, comma 172 L. Bilancio n. 234/2021);
- stabilizzazione del personale ex-LSU/LPU (art. 1 comma 495, L. Bilancio n. 160/2019, DPCM 28 di dicembre 2020);
- quote del trattamento economico del segretario comunale rimborsate al comune capofila dei comuni convenzionati (art. 3, comma 2, DM Interno 21 ottobre 2020);
- assunzioni di personale a tempo determinato per far fronte ai maggiori oneri conseguenti agli incentivi per risparmio energetico (art. 1, comma 69, legge 178/2020);
- incentivi per funzioni tecniche (Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per la Liguria, deliberazione 1/2022/PAR; Sezione Lombardia, deliberazione 73/2021/PAR, Sezione Abruzzo deliberazione 249/2021/PAR);
- arretrati per rinnovi contrattuali di competenza anni precedenti (art. 3, comma 4-ter, D.L. 36/2022),

Il D.M. 17/03/2020, pertanto, attraverso le disposizioni combinate dell'art. 4 e dell'art. 5, ha introdotto un meccanismo per il quale il Comune "virtuoso" può espandere la spesa di personale fino al valore "soglia" determinato dalla Tabella 1 secondo la propria fascia demografica, ma solo nel rispetto dell'incremento progressivo della spesa (basato sul valore storico della spesa di personale del rendiconto 2018) indicato dalla successiva Tabella 2. In sintesi, l'ente deve cioè attenersi al più basso dei due valori "soglia" che ottiene dal computo dei propri spazi assunzionali (ovvero applicando la percentuale del rapporto tra la spesa del personale dell'ultimo rendiconto e la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti al netto dell'FCDE assestato nell'ultimo anno di riferimento).

Pertanto se il valore limite restituito dalla Tabella 1 (art. 4) è inferiore a quello consentito dalla Tabella 2 (art. 5), la Tabella 2 non dovrebbe essere presa in considerazione, come nel caso del nostro Ente.

Dal 01/01/2025 però il nuovo sistema entra a regime e pertanto l'applicazione della Tabella 2 viene meno, in quanto l'art. 5 del decreto ha terminato di esplicare i suoi effetti dal 31/12/2024.

La conseguenza è che, alle regole attuali, nel 2025 (e quindi, innanzitutto, ai fini dell'adozione degli strumenti di programmazione finanziaria e strategica relativi al triennio 2025-2027) la "soglia" di riferimento dovrà essere individuata esclusivamente secondo i valori fissati dall'art. 4 e dalla relativa Tabella 1 che fissa la soglia al di sotto del quale l'ente è considerato "virtuoso". In questo caso l'Ente può programmare nel proprio PTFP nuove assunzioni e quindi stanziare somme di spesa del personale sino al raggiungimento di tale soglia compatibilmente ovviamente con le proprie disponibilità di bilancio e con la tenuta degli equilibri finanziari nel triennio di riferimento. Rimane in vigore la tabella 3 che indica la soglia massima di percentuale, superata la quale l'ente è considerato "non virtuoso" e deve necessariamente stanziare nel proprio bilancio e nel PTFP somme di spesa del personale in grado di dimostrare la riduzione di tale rapporto al di sotto di tale percentuale massima. Infine, se un ente dovesse verificare una percentuale fra le due soglie (quella della tabella 1 e della tabella 3) l'ente deve stanziare nel proprio bilancio e PTFP somme di spesa del personale che permettano di essere al di sotto del rapporto fra spesa del personale ed entrate correnti, al netto del FCDE del solo ultimo rendiconto. Eventuali nuove assunzioni, pertanto, potranno effettuarsi solo nel rispetto di tale parametro.

### 1.3 ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

A norma dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.L. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale..."<sup>2</sup>.

L'art. 23 del D. Lgs. n. 81/2015 prevede che, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esclusi assunzioni stagionali e sostituzioni di personale assente. Trattasi quindi di un limite di numero di assunzioni possibili a tempo determinato. L'art.60, comma 3 del nuovo CCNL FL triennio 2019/2021, sottoscritto il 16/11/2022 ha confermato la suddetta soglia del 20%. Il comma 4 del medesimo articolo, amplia le fattispecie di ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, rispetto a quelle previste nell'art. 23 del D. Lgs. n. 81/2015 come di seguito indicato:

- 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.

Inoltre, a tale limite assoluto si unisce un limite finanziario per la spesa di lavoro flessibile (ovvero tempo determinato, interinali, collaborazioni, lavoratori socialmente utili ecc.) dato dall'art. 9, comma 28, del D. L. 78/2020 convertito nella L. 122/2010 che prevede:

*"28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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 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, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano alle regioni e 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. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009."*

Vincoli	Riferimenti
Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009)	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7);
Spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali	- Corte conti, Sezione Autonomie, delibera 1/2017
Le nuove assunzioni a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi sono subordinate alla verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale pubblico in disponibilità iscritto negli appositi elenchi regionali e ministeriali	- art. 34 D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 5 del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114

Un cenno a parte meritano le assunzioni straordinarie a tempo determinato per l'attuazione del PNRR. Gli enti locali sono stati messi in condizione di rafforzare i propri organici al fine di consentire l'attuazione dei progetti connessi al Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), attraverso un piano straordinario di assunzioni a tempo determinato. I principali riferimenti normativi sono:

- l'art. 1 del D.L. n. 80/2021, che ha previsto la possibilità per tutti gli Enti locali coinvolti nell'attuazione dei progetti del PNRR (quindi anche Comuni, Città metropolitane, Unioni di Comuni) di effettuare assunzioni a tempo determinato e conferire incarichi di collaborazione a valere sulle risorse del PNRR;
- l'art. 31-bis del D.L. n. 152/2021, convertito con modificazioni in legge n. 233 del 29 dicembre 2021, che ha ampliato i vincoli finanziari al lavoro flessibile per consentire ai Comuni assunzioni a tempo determinato a valere su proprie risorse di bilancio;
- l'art. 1, comma 562, della legge di Bilancio 2022 (L. n. 234/2021), che ha escluso la spesa per le assunzioni a tempo determinato necessarie alle Città metropolitane per l'attuazione dei progetti previsti nel PNRR dai limiti di spesa ex art. 33 del D.L. n. 34/2019 e art. 1, commi 557 e ss. L. n. 296/2006.

Ugualmente importante sottolineare il Decreto Legge 22 aprile 2023, n. 44 che incentiva l'assunzione di giovani nelle PA. L'articolo 3-ter del suddetto decreto detto "decreto PA", riconosce a determinate Pubbliche Amministrazioni, fino al 31 dicembre 2026, la possibilità di assumere, nel limite del 10% delle loro facoltà assunzionali:

- giovani laureati con contratto di apprendistato
- studenti di età inferiore a 24 anni (con apposite convenzioni non onerose con istituzioni universitarie) con contratto di formazione e lavoro, da inquadrare nell'area funzionari.

Si prevede anche che, nei limiti delle facoltà assunzionali di ciascuna Amministrazione, al termine dei suddetti contratti, il rapporto di lavoro si trasformi a tempo indeterminato, a condizione della sussistenza dei requisiti per l'accesso al pubblico impiego e della valutazione positiva del servizio prestato. Successivamente con il DL "PA2" n. 75/2023 convertito in L. n. 112 del 10 agosto 2023 sono state introdotte modifiche alle regole per le assunzioni di giovani da parte delle PA. In primo luogo queste disposizioni sono state estese anche agli enti locali precisando che le procedure assunzionali siano comunque conformi ai principi dettati dall'articolo 35 del d.lgs. n. 165/2001. Inoltre, si prevede l'aumento della possibilità di assumere giovani sia con contratto di apprendistato sia di formazione e lavoro fino al tetto del 20% delle proprie capacità assunzionali, e non del 10% consentito alle altre PA, e comunque per almeno 1 unità. Queste assunzioni possono essere effettuate senza dare corso alla preventiva comunicazione alla Funzione Pubblica ed alla struttura regionale per l'eventuale assegnazione di personale pubblico in disponibilità, cioè alla procedura prevista dall'articolo 34 bis del d.lgs. n. 165/2001.

---

2 Tale criterio non vale per i contratti di formazione lavoro, che, pur instaurando una forma di lavoro flessibile, richiedendo un investimento in termini formativi, anche nella prospettiva della successiva conversione. I CFL pertanto non possono essere attivati "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale" (fonte: Quaderno ANCI n. 13 - Il personale degli Enti Locali - LE ASSUNZIONI)

### 1.3.1 Esclusioni dai vincoli di cui al comma 28 dell'art. 9 D.L. n. 78/2010

Dal limite di cui al paragrafo precedente si possono escludere le suddette spese:

Fattispecie	Riferimenti
Assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1, del Tuel	art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010, come modificato dall'art. 16, c. 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n.
Assunzioni di carattere stagionale a tempo determinato i cui oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati e che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente alla fornitura di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi paganti non connessi a garanzia di diritti fondamentali	art. 22, D.L. n. 50/2017.
Assunzioni a tempo determinato per la tutela e lo sviluppo dei beni culturali	art. 8, comma 1, D.L. n. 83/2014
Assunzioni a tempo determinato di assistenti sociali nei limiti di un terzo delle risorse attribuite a ciascun ambito territoriale, fermo restando il rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio	art. 1, comma 200, L. n. 205/2017
Nuove assunzioni per l'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza nei Comuni – La spesa di personale derivante dalle predette assunzioni a termine, non rileva ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della n. 296/2006 (media del triennio 2011-2013); viene individuato un budget assunzionale a tempo determinato aggiuntivo	D.L. n. 152/2021 convertito in legge dalla L. n. 233/2021 – art.31/bis comma 1

**1.4 SUPERAMENTO DEL PRECARIATO NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI – stabilizzazioni ex art. 20, comma 1 e 2, del DL 75/2017 e nuovo D:L: 44/2023**

Condizioni dillege	Requisiti dei destinatari del piano	Condizioni finanziarie	Divieti	Note
<ul style="list-style-type: none"> <li>- coerenza con il Piano triennale fabbisogno dipersonale</li> <li>- copertura finanziaria</li> <li>- Rif.: art. 20, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017, come modificato con L. n. 8/2020 di conversione del DL 162/2019</li> <li>- Circolari n. 3/2017 e 1/2018 del Ministro per la semplificazione e la PA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Essere in servizio con contratto a tempo determinato nell'Amministrazione procedente, in data successiva all'entrata in vigore della legge n. 124/2015 (28/8/2015)</li> <li>- Essere stato assunto a tempo determinato per le medesime attività, con procedure concorsuali effettuate anche da amministrazioni diverse da quelle che assume;</li> <li>- aver maturato al 31/12/2022 (termine rimasto invariato) almeno 3 anni di servizio anche non continuativo negli ultimi 8 anni nell'Amministrazione che assume o, in caso di amministrazioni comunali che esercitano funzioni in forma associata, anche presso le altre amministrazioni con servizi associati.</li> <li>- La norma proroga, sino al 30 giugno 2024, le misure volte a favorire l'assunzione a tempo indeterminato (anche parziale) di lavoratori socialmente utili e di lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- contenimento della spesa del personale;</li> <li>- possibilità di elevare i limiti finanziari previsti per le assunzioni a tempo indeterminato utilizzando le risorse dei contratti di lavoro flessibile riferite all'importo medio del triennio 2015-2017, con contestuale e definitiva riduzione del relativo importo;</li> <li>- possibilità di sostenere a regime la spesa di personale di cui al punto precedente;</li> <li>- certificazione della sussistenza delle relative risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno.</li> <li>- Essere lavoratori socialmente utili e/o impegnati in lavori di pubblica utilità, anche mediante collaborazioni coordinate e continuative o contratti di lavoro a tempo determinato nonché mediante altra tipologia contrattuale.</li> <li>- anche in deroga alla dotazione organica in qualità di sovranumerari nonché a tutti i vincoli finanziari in materia di assunzioni.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- il Piano e le relative assunzioni riservate ai soggetti di cui alla colonna 2 non possono essere effettuati dai Comuni che per l'intero quinquennio 2012-2016 non hanno rispettato i vincoli di finanza pubblica;</li> <li>- fino al termine delle procedure di superamento del precariato (art. 20, c.1, D.Lgs. n. 75/2017) le amministrazioni interessate non possono instaurare ulteriori rapporti di lavoro flessibile con riguardo alle professionalità interessate alla stabilizzazione (salve ovviamente le assunzioni a tempo determinato necessarie per sostituire personale assente con diritto alla conservazione del posto).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- I requisiti di cui alla colonna 2 devono essere tutti presenti.</li> <li>- Non rileva il servizio prestato negli uffici di diretta collaborazione degli organi politici né in virtù di contratti di cui agli artt. 90 e 110</li> <li>- TUEL.</li> <li>- Possibilità di proroga dei contratti di lavoro flessibile con i soggetti di cui alla colonna 2 fino alla conclusione delle operazioni di assunzione nel rispetto dei limiti di legge (art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010).</li> <li>- Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 75/2017 (21/6/2017) ha priorità nelle presenti assunzioni.</li> <li>- In particolare, la norma consente alle pubbliche amministrazioni utilizzatrici di lavoratori</li> </ul>
<p>art. 1, comma 181 della Legge 178/2020, in possesso dei requisiti previsti dell'art. 50, comma 17-bis del Decreto Legge n. 13/2023, convertito con modificazioni dalla Legge n. 41/2023;</p>	<p>requisiti previsti dell'art. 50, comma 17-bis del Decreto Legge n. 13/2023, convertito con modificazioni dalla Legge n. 41/2023</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- possibilità di sostenere a regime la spesa di personale di cui al punto precedente;</li> </ul>		

Il D.L. n. 44/2023, conv. L. 74/2023 - Art. 3, comma 5 introduce la facoltà per gli Enti territoriali di procedere, fino al 31 dicembre 2026 (data di conclusione delle attività legate al PNRR), alla stabilizzazione, nella qualifica ricoperta, del personale non dirigenziale che, entro il predetto termine, abbia maturato almeno trentasei mesi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione

che procede all'assunzione. Il personale stabilizzabile deve essere stato reclutato a tempo determinato con procedure concorsuali e deve possedere i requisiti previsti dall'art. 20, comma 1, lett. a) e b) del D. Lgs. n. 75/2017. Pertanto, i requisiti necessari per questa nuova tipologia di stabilizzazione sono i seguenti:- essere stati assunti a seguito di procedura concorsuale conforme ai principi di cui all'articolo 35 del d.lgs. n. 165/2001;- aver prestato servizio per almeno 36 mesi non continuativi negli ultimi otto anni presso l'amministrazione che intende procedere alla stabilizzazione;- risultare in servizio presso l'Amministrazione che procede alla stabilizzazione, successivamente alla data del 28 agosto 2015 (data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015);- essere stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione (art. 20, comma 1, lett. b). Le assunzioni sono effettuate a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente all'atto della stabilizzazione.

In merito in particolare all'assunzioni di lavoratori socialmente utili ad integrazione della disciplina prevista dall'art. 1, comma 446, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145, viene prevista la possibilità di assumere a tempo indeterminato le seguenti categorie di lavoratori:

- lavoratori di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, e all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 280. Si tratta di disposizioni ormai risalenti nel tempo, riguardanti soggetti già impegnati in progetti di lavori socialmente utili e in lavori di pubblica utilità nei settori dei servizi alla persona, della salvaguardia e della cura dell'ambiente e del territorio);
- lavoratori già rientranti nell'ambito di applicazione dell'abrogato articolo 7 del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468 (lavoratori titolari del trattamento straordinario di integrazione salariale, del trattamento di indennità di mobilità e di altro trattamento speciale di disoccupazione);

Le assunzioni potranno essere effettuate a tempo pieno o a tempo parziale, e anche in posizione di sovrannumero, derogando alla dotazione organica e alla programmazione del personale prevista nel piano di fabbisogno, fino al 30 giugno 2026. Restano comunque fermi i vincoli assunzionali previsti dalla disciplina vigente. Nella legge di conversione sono stati rimossi i riferimenti alle modalità di svolgimento delle procedure di assunzione, configurando così il reclutamento come una stabilizzazione a tutti gli effetti.

L'ente non ha in attivo questa tipologia di lavoratori.

## **2. STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO**

### **2.1 L'ORGANIZZAZIONE**

Con deliberazione di Giunta Comunale n.103 del 27/07/2023 era stato adottato un nuovo assetto organizzativo dell'Ente prevedendo n.2 Servizi in posizione autonoma gestiti direttamente dal Segretario Generale e n.6 Settori affidati a Responsabili di EQ. previa individuazione degli stessi con i successivi Decreti Sindacali (n. 5- 6-7-8-9-10 del 31/10/2023), ai sensi di quanto disposto dal Regolamento sugli incarichi di EQ in applicazione del CCNL FL del 16/11/2022. Contemporaneamente con la stessa delibera di Giunta erano state aggiornate le linee funzionali dell'Ente ed il relativo organigramma a cascata per Settori, Servizi e Uffici che risultava così aggiornato:

**1° SETTORE - "SERVIZI AMMINISTRATIVI E ALLA PERSONA"** comprendente i seguenti servizi:

- Affari Legali e Sport comprendente la seguente Unità Operativa:
  - Servizi amministrativi e sport;
- Biblioteca e cultura comprendente la seguente Unità Operativa Pubblica istruzione,- Biblioteca, Beni culturali e museali
- Servizi Sociali comprendente le seguenti Unità Operative:
  - Anziani, disabili, minori, famiglie
  - Servizio Sociale Professionale
  -

**2° SETTORE - “SERVIZI AL CITTADINO E SMART ECONOMY”** comprendente i seguenti servizi:

- Servizi per la Transizione al digitale ed E-Government comprendente le seguenti Unità Operative:
  - Innovazione tecnologica e servizi informatici e Pnrr Digitale
  - URP e Servizi turistici
  - Protocollo e Notifiche
- Servizio Suap e Commercio, Sviluppo produttivo, Verde pubblico e Cimitero comprendente le seguenti Unità Operative:
  - SUAP e Sviluppo Economico
  - Commercio, Artigianato, Agricoltura
  - Verde Pubblico
  - Cimitero
- Servizi Demografici e Statistici comprendente la seguente Unità Operativa:
  - Demografici, Statistici, Toponomastica

**3° SETTORE - “SERVIZI FINANZIARI E ATTUAZIONE PROGRAMMA DI GOVERNO”** comprendente i seguenti servizi:

- Bilancio, Finanze, Contabilità Generale e Controllo di Gestione comprendente le seguenti Unità Operative:
  - Programmazione, Gestione, controllo e salvaguardia degli equilibri di bilancio
  - Gestione giuridica ed economica del personale
  - Economato e provveditorato
- Servizio Tributi comprendente la seguente Unità Operativa:
  - Gestione e riscossione dei Tributi, Contenzioso Tributario

**4° SETTORE - “ URBANISTICA E IGIENE URBANA ”** comprendente i seguenti servizi:

- Pianificazione Urbanistica ed Edilizia comprendente le seguenti Unità Operative:
  - Urbanistica e valorizzazione territoriale
  - Edilizia privata e fonti rinnovabili
- Igiene Urbana comprendente l'Unità Operativa:
  - Igiene Urbana

**5° SETTORE - “SICUREZZA CIVICA E AMBIENTALE”** comprendente il servizio:

- Polizia Locale e Amministrativa comprendente le Unità Operative:
  - Polizia Locale e Segnaletica
  - Polizia Amministrativa
  - Protezione Civile e Randagismo.

**6° SETTORE “ LAVORI PUBBLICI ”** comprendente i seguenti servizi:

- Opere Pubbliche , Paesaggio e PNRR comprendente le seguenti Unità Operative:
  - Opere pubbliche e Paesaggio
  - PNRR , Rendicontazione e Inventariazione Patrimonio Comunale .
- Manutenzioni e Gestione impianti comunali comprendente la seguente Unità Operativa :
  - Manutenzione e gestione impianti comunali.

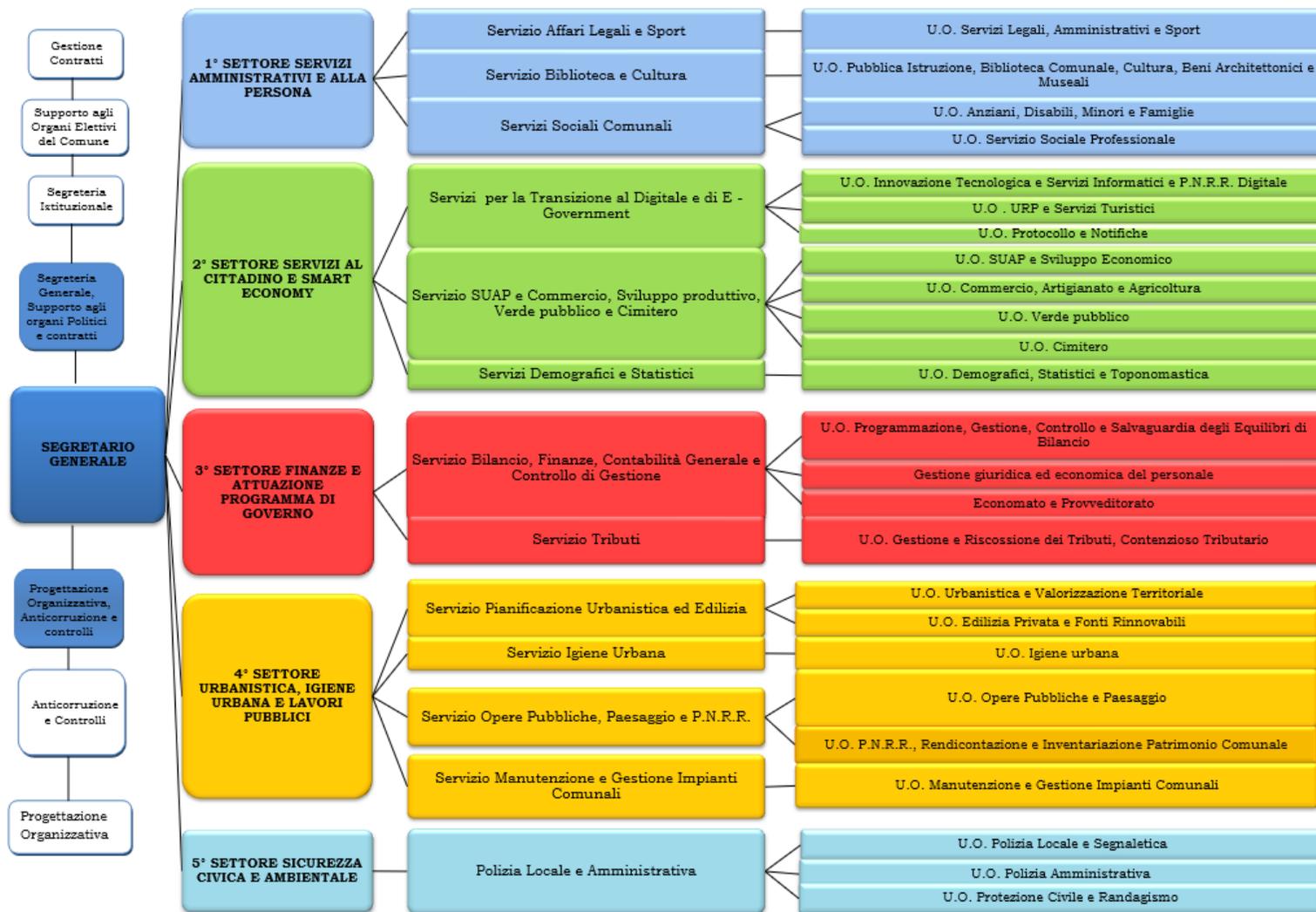
La citata delibera n. 103/2023 era stata successivamente integrata dalla:

- Delibera di Giunta Comunale n. 18 del 23/02/2024 che ha istituito la struttura organizzativa stabile per la qualificazione della stazione appaltante finalizzata alla gestione delle procedure di gara e dei contratti pubblici ai sensi del D. Lgs. n. 36/2023. La Struttura Organizzativa Stabile è formata dalle risorse umane da utilizzare al 50% che risultano incasellate, giusta DGC n. 103/2023, nel Settore 4° SERVIZI TECNICI, nel Settore 6° LAVORI PUBBLICI e nel Settore 1° SERVIZI AMMINISTRATIVI E ALLA PERSONA appartenenti all'area dei Funzionari e degli Istruttori, con l'integrazione di altre tre unità ricomprese in altri Settori aventi competenze giuscontabili e digitali e nello specifico n. 1funzionario e n. 2 istruttori. La suindicata Struttura

si colloca nell'articolazione organizzativa dell'Ente in staff a tutti i Servizi presenti nell'organigramma comunale con funzioni attinenti agli ambiti (progettazione tecnico-amministrativa e affidamento procedure/esecuzione dei contratti) e settori (lavori/servizi e forniture) di qualificazione;

- Delibera di Giunta Comunale n. 31 del 12/03/2024 che ha istituito l'ufficio di staff ai sensi dell'art. 90 del D. Lgs. n. 267/2000. Sarà, quindi, conferito un incarico a tempo determinato part time (18h/settimanali) ad un soggetto per lo svolgimento delle funzioni di supporto che avrà durata fino al 31/12/2024 e comunque non eccedente la durata del mandato del Sindaco, da collocare appunto, nell'Ufficio di Staff per lo svolgimento delle funzioni di supporto e lo stesso sarà inquadrato nell'Area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni con il profilo di Funzionario "Specialista della comunicazione istituzionale" come definito dall'art.18/bis, 5° comma lett. a) del CCNL 21/05/2018 e, in ragione della professionalità richiesta, con applicazione dell'art. 90, comma 3 del TUEL e dell'art. 34 del vigente Regolamento dell'Ente sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

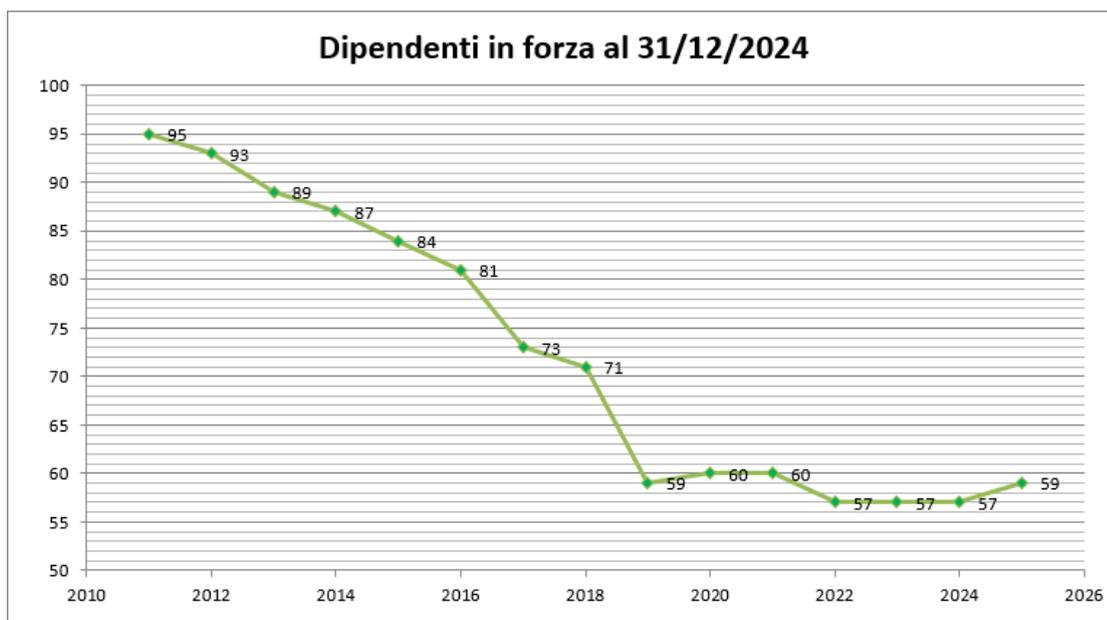
Successivamente in data 23/07/2024 con delibera di Giunta n. 112/2024 si è nuovamente proceduto a modifica accorpando il 4 e 6 settore redistribuendo le relative funzioni con un nuovo riassetto organizzativo come di seguito dettagliato:



## 2.2 IL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

La programmazione triennale del fabbisogno di personale negli anni antecedenti al 2017 è stata caratterizzata dal tentativo di contenere gli effetti negativi sull'organico stabile conseguenti, in particolare, alle cessazioni per collocamento a riposo del personale, alla luce delle forti limitazioni alle assunzioni di personale dall'esterno previste dalla vigente normativa. In effetti, come si evince dal grafico sottostante a partire dal 2010 e sino al 2017 vi è una drastica riduzione del numero dei dipendenti dell'ente. Dall'anno 2017 si è verificato un progressivo allentamento dei vincoli assunzionali, concretizzatosi nell'estensione delle percentuali di turn-over. Per tale motivo, a partire dall'anno 2018 si è arrestato questo trend e dopo anni di progressiva e costante contrazione dell'organico a tempo indeterminato, si è registrato una sostanziale tenuta del numero degli addetti anche attraverso un'azione mirata di reperimento di personale in mobilità da altri Enti o mediante utilizzo di graduatorie vigenti altre amministrazioni dello stesso comparto, che ha fronte dei numerosi pensionamenti ha visto però contestualmente l'ingresso di nuove risorse umane.

Dal 2018 al 2024, quindi, il numero di dipendenti registrati alla fine dell'esercizio si è attestato mediamente tra le 56 e le 60 unità, numeri comunque ben lontani da quelli degli scorsi decenni. Di seguito il personale alla data del 31/12/2024 che è la base di partenza per la programmazione della spesa del personale del triennio 2025-2028:



## 2.3 IL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO nel rispetto del limite del lavoro flessibile ex. art 9 DL 78/2010.

A partire dall'anno 2020 si è registrata una contrazione anche nell'utilizzo di personale a tempo determinato, realizzando pochissime assunzioni a tempo determinato nelle annualità di seguito indicate:

- nel 2022, inoltre, si è proceduto ad instaurare un rapporto individuale di lavoro con una figura (istruttore direttivo ex categoria D1) in possesso di specifiche professionalità sui progetti del PNRR, per il periodo dal 01/07/2022 e fino al 30/06/2025 (36 mesi) a carico delle disponibilità del Programma Operativo Nazionale "Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020". Prima della scadenza, tuttavia, nel mese di dicembre 2024 si è provveduto alla stabilizzazione della suddetta unità ai sensi dell'art. 50, comma 17-bis del D.L. 13/2023, convertito con modificazioni in Legge 41/2023.
- nel 2023 si è proceduto all'assunzione di n. 1 unità di Istruttore di Vigilanza per il periodo

- luglio-ottobre part- time con utilizzo delle sanzioni al codice della strada;
- nel 2024 si è proceduto all'assunzione di n. 1 unità a tempo determinato per lo staff del sindaco ai sensi dell'art. 90 del D. Lgs. 267/2000 a tempo part-time (18 ore).

#### 2.4 BREVE DISAMINA DELLA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE APPROVATA PER IL TRIENNIO 2024-2027

Prima di passare ad esporre il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il triennio 2025-2027 si reputa necessario un breve cenno a quello 2024-2026 che è stato approvato dalla G.C. con deliberazione n.11 del 29/01/2024 all'interno del Piao e successivamente modificato con deliberazione di G.C. n.37 del 21/03/2024 e con deliberazione di G.C. n. 150 del 02/10/2024 e di seguito sintetizzato sia per le assunzioni previste a tempo indeterminato sia per quelle a tempo determinato:

##### ASSUNZIONI A TEMPO INTERMINATO ANNO 2024

PROFILO	AREA	TIPOLOGIA	UNITA'	MODALITA' ASSUNZIONE	COSTO ANNUALE	COSTO SUL BILANCIO COMPRESO IRAP
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	ISTRUTTORI	T.IN	1	mobilità/scorrimento graduatorie altri enti	32.788,00	8.197,00
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	ISTRUTTORI	T.IN	1	mobilità/scorrimento graduatorie altri enti	32.788,00	2.732,33
OPERATORE DI POLIZIA LOCALE	ISTRUTTORI	T.IN	1	mobilità/scorrimento graduatorie altri enti	34.200,00	1.165,00
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	ISTRUTTORI	T.IN	1	mobilità/scorrimento graduatorie altri enti	32.788,00	2.732,33
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO-AUTISTA SCUOLABUS- MESSO NOTIFICATORE	OPERATORI ESPERTI	T.IN- PART TIME 18 ORE	1	mobilità/scorrimento graduatorie altri enti	14.693,00	1.224,42
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMM.VO/CONTABILE	FUNZIONARI ED EQ	T.IN	1	stabilizzazione	35.300,00	8.825,00
<b>TOTALI</b>			<b>6</b>		<b>182.557,00</b>	<b>24.876,07</b>

ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	FUNZIONARI ED EQ	T.IN	1		35.374,00 (A CARICO FONDO COESIONE)	
------------------------------	------------------	------	---	--	-------------------------------------	--

##### ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2025

PROFILO	CATEGORIA	TIPOLOGIA	UNITA'	MODALITA' ASSUNZIONE	COSTO ANNUALE	COSTO SUL BILANCIO
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	ISTRUTTORI	T.IN	1	mobilità/scorrimento graduatorie altri enti	32.788,00	2.732,33
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	ISTRUTTORI	T.IN	1	mobilità/scorrimento graduatorie altri enti	32.788,00	2.732,33

OPERATORE DI POLIZIA LOCALE	ISTRUTTORI	T.IN	1	mobilità/scorrimento graduatorie altri enti	34.200,00	2.850,00
<b>TOTALI</b>			<b>3</b>		<b>99.776,00</b>	<b>8.314,67</b>

### ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2026

PROFILO	CATEGORIA	TIPOLOGIA	UNITA'	MODALITA' ASSUNZIONE	COSTO ANNUALE	COSTO SUL BILANCIO
NESSUNA						
<b>TOTALI</b>			<b>3</b>			

### ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO ANNO 2024

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	EX CATEGORIA ACCESSO	REGIME ORARIO	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	COSTO ANNUALE (AL NETTO IRAP)	COSTO ANNUALE SUL BILANCIO RIPARAMETRATO SU DURATA CONTRATTO
FUNZIONARI ED EQ	ISTRUTTORE DIRETTIVO (PNRR)	D	TEMPO PIENO	CONTRIBUTO FONDO COESIONE	35.962,65	26.971,98
	<b>TOTALE (con arrotondamento)</b>					<b>26.972,00</b>

Per gli anni 2025 e 2026 non era prevista alcuna assunzione.

#### 2.4.1 Le acquisizioni già definite nell'anno 2024

Del PTFP 2024-2026 sopra esposto, nel corso dell'anno 2024 si è proceduto ad attuare alcune delle assunzioni a tempo indeterminato programmate, e nello specifico:

- a) n.1 Istruttore di Vigilanza con mobilità volontaria da altro ente dello stesso comparto;
- b) n.1 Istruttore amministrativo con mobilità volontaria da altro ente dello stesso comparto da collocare presso la Biblioteca Comunale;
- c) n.1 Istruttore amministrativo con mobilità volontaria da altro ente di altro comparto da collocare presso la Segreteria;
- d) n. 1 stabilizzazione di un funzionario amministrativo-contabile in possesso di specifiche professionalità sui progetti del PNRR precedentemente assunto a tempo determinato (previsione di 36 mesi dal 01/07/2022) a carico delle disponibilità del Programma Operativo Nazionale "Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020". Prima della scadenza nel mese di dicembre 2024 si è provveduto alla stabilizzazione della suddetta unità ai sensi dell'art. 50, comma 17-bis del D.L. 13/2023, convertito con modificazioni in Legge 41/2023.

Si sottolinea che nel corso del 2024 è stata dato avvio anche alla procedura di assunzione sempre a tempo indeterminato di un'ulteriore unità con profilo di istruttore amministrativo per il servizio anagrafe. La procedura non si è ancora conclusa poiché a seguito di bando di mobilità e individuazione del vincitore del suddetto bando lo stesso ha rinunciato all'assunzione; pertanto come previsto in sede di PTFP 2024 si è proceduto all'individuazione di graduatorie disponibili di altri enti come da regolamento di organizzazione

ufficio e servizi e si sta completando la fase di convenzionamento per utilizzo graduatoria altro ente.

In merito alle assunzioni a tempo determinato, come già anticipato, nel 2024 si è proceduto come da PTFP 2024/2026 all'assunzione in modalità part-time (18 ore) di n. 1 unità di con profilo di funzionario amministrativo per lo staff del Sindaco ai sensi dell'art. 90 del 267/20222 per il periodo 22 aprile-31 dicembre 2024.

Inoltre, sino alla data di stabilizzazione del funzionario amministrativo (01 dicembre 2024) di cui si è già parlato, vi è stato il prosieguo del rapporto individuale di lavoro a tempo determinato del funzionario in possesso di specifiche professionalità sui progetti del PNRR, con fondi a carico delle disponibilità del Programma Operativo Nazionale "Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020". Tale assunzione rientrava nelle misure a supporto dei Comuni del Mezzogiorno previste l'art. 1 della legge 30 dicembre 2020, n. 178, in materia di interventi previsti dalla politica di coesione dell'Unione europea e nazionale con i relativi finanziamenti ed è in deroga ai limiti sul lavoro a tempo determinato.

## **2.5 CATEGORIE PROTETTE**

Con riferimento in particolare agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99, come evincibile dal prospetto informativo aggiornato al 31 dicembre 2024 predisposto ai sensi dell'art. 9 della Legge de qua, è interamente coperta la quota d'obbligo prevista; inoltre, non risulta scoperto alla medesima data, il contingente previsto dall'art. 18 della Legge n. 68/1999. La comunicazione obbligatoria, Prospetto Informativo UNIPI inviato in data 20/01/2025, è stata acquisita in pari data al protocollo n. 43363 del Portale Sintesi.

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

La vigente normativa prevede, che per l'anno 2025, possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

- 1) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dallo loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
- 2) abbiano adottato il Piano della Performance ed il Piano Triennale delle Azioni Positive in materia di pari opportunità, che per le amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 6 del DI 80/2021 convertito con modificazioni dalla legge 113/2021 è incluso nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione- PIAO;
- 3) rispettino l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- 4) abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267) confluito anch'esso nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione- PIAO;
- 5) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 6) rispettino gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, ed all'art. 27 del Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66, in materia di certificazione del credito.

Si dà atto che:

- con riferimento all'anno 2025 risulta già approvato il bilancio di previsione 2025-2027 giusta deliberazione di CC n. 64 del 17/12/2024 e si assumerà nel rispetto di quanto previsto per l'approvazione del rendiconto (ultimo rendiconto anno 2023 approvato con provvedimento n.11 del 29/04/2024);

- per entrambi i documenti di programmazione e rendicontazione finanziaria sono stati rispettati i termini di invio dati alla BDAP;
- le previsioni assunzionali contemplate nel presente provvedimento, per gli anni 2025-2026-2027, potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione relativa al permanere, con riferimento alle medesime annualità, dell'effettivo rispetto dei vincoli richiamati ai precedenti punti 1), 2), e 6);
- con riferimento al precedente punto 3), la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art.1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista per la corrente annualità e gli anni 2026-2027 rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013, come sintetizzato al successivo punto 3.5 e certificato dal Settore Finanziario di cui allo allegato 3);
- con riferimento al precedente punto 4), il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027, è approvato con il presente provvedimento;
- relativamente al precedente punto 5), la ricognizione annuale delle eccedenze effettuata il 15/01/2025 nel corso della Conferenza del Segretario Generale con i RR.d.S. ha evidenziato, come attestato con apposito verbale agli atti dell'Ufficio del Personale, che presso il Comune di San Vito dei Normanni non risultano eccedenze di personale; con delibera di Giunta Comunale n. 9 del 06/02/2025, è stato preso atto dell'assenza di eccedenze e situazioni di sovrannumerarietà e si è provveduto il 07/02/2025 all'invio del citato provvedimento di DGC al Dipartimento della Funzione Pubblica, giusta nota in atti protocollo n...3551/2025;
- relativamente al punto 2), il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità 2025/2027 viene approvato contestualmente al Piao 2025-2027.

## **2.7 L'INDIVIDUAZIONE DELLE FACOLTA' ASSUNZIONALI BASATE SUL PRINCIPIO DI SOSTENIBILITA' FINANZIARIA DELLA SPESA DI PERSONALE**

Come già indicato al precedente punto 1.2.4, l'art. 33, comma 2, del DL 34/2019 e il conseguente Decreto Ministeriale attuativo del 17 marzo 2020, hanno introdotto, a decorrere dal 20 aprile 2020, un nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale dei Comuni basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale. In particolare, secondo quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del DL 34/2019, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

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

Poiché con delibera di Consiglio Comunale n.11 del 29/04/2024 è stato approvato il rendiconto della gestione 2023, la verifica della sostenibilità finanziaria degli spazi assunzionali va fatta con i dati di tale rendiconto. I residenti del Comune di San Vito dei Normanni, al 31 dicembre 2024, (ultimo dato disponibile ufficiale), sono pari a 18.038 (dato Istat), pertanto il nostro ente rientra nella fascia demografica "f") comuni con popolazione compresa tra 10.000 e 59.999 abitanti" della Tabella 1, cui corrisponde un valore soglia (in termini di rapporto tra spesa di personale e entrate correnti, al netto del FCDE) pari a 27%.

Come si evince dal seguente prospetto, il Comune di San Vito dei Normanni rientra tra i comuni con un'incidenza di spesa di personale sulle entrate correnti posizionata al di sotto del valore soglia; nello specifico, con riferimento alla spesa di personale anno 2023 (ultimo rendiconto approvato) e alla media delle entrate correnti del triennio 2021/2023, il rapporto è pari a 19,59%.

	2021	2022	2023
TITOLO 1 - entrate tributarie	10.567.362,00	10.836.088,04	11.237.304,36
TITOLO 2- trasferimenti	1.830.508,91	1.822.111,76	1.730.349,00
TITOLO 2 - entrate extratributarie	2.219.757,00	3.727.297,98	2.449.552,33
	14.617.627,91	16.385.497,78	15.417.205,69
Media entrate correnti	15.473.443,79		
FCDE bilancio di previsione 2023	1.404.517,00		
A) Media Entrate Correnti al netto FCDE	14.068.926,79		
B) Spesa di personale rendiconto approvato) (MACROAGGREGATI U1.01.00.00.001, U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002,	2.755.798,45		
C) Rapporto Spesa Personale /Entrate Correnti(B / A)	19,59%		
D) VALORE SOGLIA percentuale da decreto attuativo	27,00%		
E) Limite massimo spesa di personale applicando il valore soglia (A * D)	3.798.610,23		

Come indicato all'art. 4, comma 1, del Decreto Attuativo, ai Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato, fino al raggiungimento del valore soglia. Tale potenzialità espansiva della spesa esplicherà i suoi effetti gradualmente, secondo incrementi massimi annuali - determinati in misura percentuale rispetto alla spesa di personale registrata dell'ultimo rendiconto (fino al 2024 bisognava tenere in considerazione il rendiconto del 2018) indicati all'articolo 5 del Decreto Ministeriale, e qui nel seguito riportati, e fermo restando il rispetto del valore soglia:

	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
F) % massima di incremento annuo della spesa di personale (rispetto alla spesa anno 2018)	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%	27,00%	27,00%	27,00%
G) Spesa di personale anno 2018 (Macroaggregati U1.01.00.00.001, U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003, U1.03.02.12.999)	2.826.001,41				2.755.798,45	2.755.798,45	2.755.798,45
					(spesa ultimo rendiconto approvato 2023)	(spesa ultimo rendiconto approvato 2023)	(spesa ultimo rendiconto approvato 2023)
H) Incremento massimo spesa di personale (F * G)	452.160,23	536.940,27	593.460,30	621.720,31	744.065,58	744.065,58	744.065,58
I) Spesa di personale (anno 2018 fino al 2024 ; ultimo rendiconto approvato dal 2025)+ incremento massimo spesa di personale (G +H)	3.278.161,64	3.362.941,68	3.419.461,71	3.447.721,72	3.499.864,03	3.499.864,03	3.499.864,03
L) LIMITE MASSIMO SPESA DI PERSONALE (minor valore tra I e E)	3.278.161,64	3.362.941,68	3.419.461,71	3.447.721,72	3.499.864,03	3.499.864,03	3.499.864,03

### 3. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2025-2027

Nella programmazione del fabbisogno del personale viene considerato il contingente attuale del personale dipendente e dei pensionamenti già programmati per il triennio 2025-2027 che sono indicati nelle seguenti tabelle:

#### DIPENDENTI AL 01/01/2025

AREA (CCNL FL 16/11/2022 ART.12)	EX- CATEGORIA CONTRATTUALE	Nr. Posti (al 01/01/2025)	NOTE
AREA DEGLI OPERATORI	CAT.A	3	
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	CAT.B	8	
AREA DEGLI ISTRUTTORI	CAT.C	32	
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	CAT.D	15	Comprensiva n. 1 unità in aspettativa

#### PENSIONAMENTI PREVISTI TRIENNIO 2025-2027

N.RO	TIPO IMPIEGO	EX CAT.	DATA DIRITTO PENSIONE	NOTE	FINESTRA MOBILE	USCITA A DOMANDA	USCITA D'UFFICIO
1	T.P.	C	30/04/2025	42 ANNI E 10 MESI	3 MESI	01/08/2025	01/09/2025
3	T.P.	D	01/06/2026	5 ANNI ANZIANITA'			01/06/2026
4	T.P.	B3	05/02/2026	ETA'			01/03/2026
5	T.P.	D1	26/05/2026	ETA'			01/06/2026
6	T.P.	C	28/02/2026	41 ANNI E 10 MESI	3 MESI	01/06/2026	
7	T.P.	C	27/09/2026	ETA'	01/10/2026		01/10/2026
8	T.P.	C	01/07/2026	42 ANNI E 10 MESI	3 MESI	01/10/2026	
9	T.P.	A	28/02/2026	41 ANNI E 10 MESI	3 MESI	01/06/2026	
10	T.P.	B1	01/04/2027	ETA'			01/04/2027

In materia di pensionamento si richiama la novità appena introdotta dalla Legge di bilancio 2025 che all'art. 1, comma 162 e seguenti prevede le seguenti modifiche sostanziali:

- elevazione del limite ordinamentale da 65 a 67 anni, allineandolo, pertanto, a quello già previsto per la pensione di vecchiaia;
- abrogazione dell'obbligo per la pubblica amministrazione di risolvere unilateralmente il rapporto di lavoro al raggiungimento dell'età ordinamentale con maturato diritto all'assegno pensionistico. Il comma 163 della legge di bilancio 2025 ha abrogato, infatti, il comma 5 dell'art. 2 del D. L. 101/2013, convertito in legge 125/2013;
- abrogazione della facoltà per le pubbliche amministrazioni di risolvere unilateralmente il rapporto di lavoro qualora il dipendente abbia maturato i requisiti di accesso alla pensione anticipata di cui alla Legge Fornero (41 anni e 10 mesi per le donne e 42 anni e 10 mesi per gli uomini) anche prima del raggiungimento dell'età ordinamentale, abrogando il comma 11 dell'art. 72 del D. L. 112/2008.
- introduzione ai sensi del comma 165 della facoltà, a favore delle amministrazioni, di trattenere in servizio fino a 70 anni (con il consenso dell'interessato), il personale in possesso di specifiche competenze da trasferire ai dipendenti neo-assunti o volti a garantire l'assolvimento di esigenze funzionali (nel limite del 10% degli spazi assunzionali e da motivare nel Piao).

La programmazione del fabbisogno di personale 2025-2027 è predisposta con il contributo del Segretario Generale e dei Funzionari che hanno:

- a seguito della ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 33, commi 1 e 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165), attestato con verbale della Conferenza dei Servizi sottoscritto in data 15/01/2025 e delibera di Giunta Comunale n. 9 del 06/02/2025, l'assenza di eccedenze e situazioni di sovrannumerarietà;
- nel corso della Conferenza dei Servizi in data 15/01/2025, indicato i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali nei Settori cui sono preposti.

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

Con riferimento alle figure professionali che il presente documento prevede di acquisire dall'esterno, si rammenta che invece ha terminato di esplicitare i suoi effetti quanto previsto dall'art. 3, comma 8, della Legge 19 giugno 2019, n. 56 che prevedeva: *"Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001"*. Pertanto a partire dal 01/01/2025 gli enti devono attivarsi secondo le disposizioni previste dal comma 2-bis dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001 e quindi prima di attivare qualsiasi procedura concorsuale bisognerà espletare la mobilità.

Tuttavia, è doveroso anche segnalare che è stato già approvato dal Senato con voto di fiducia il 13 febbraio 2025 (e pertanto il provvedimento passa alla Camera per la seconda lettura e l'approvazione definitiva) il decreto-legge 27 dicembre 2024 n. 202 recante "Disposizioni urgenti in materia di termini normativi" -cd milleproroghe- con un emendamento che proroga dal 31 dicembre 2024 al 31 dicembre 2025 il termine entro cui è possibile bandire concorsi pubblici in deroga all'obbligo di previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria. Nel frattempo, dovrebbe intervenire il decreto Pa preparato dal titolare della Funzione pubblica Paolo Zangrillo, che cancella l'obbligo generalizzato per trasformarlo in quote minime di posti da mettere a disposizione delle mobilità: il 5% quest'anno, il 10% il prossimo e il 15% a partire dal 2027.

### 3.1 LE AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO DEL TRIENNIO 2025-2027

Nel presente paragrafo sono elencate le azioni di reclutamento a tempo indeterminato pianificate per il triennio 2025-2027, con l'individuazione dei profili professionali necessari al Fabbisogno del Personale triennio 2025/2027, aggiornata alla trasposizione nelle nuove Aree previste dal Sistema di Classificazione introdotto dal CCNL FL del 16/11/2022 in vigore dal 1° aprile 2023.

#### 3.1.1 - ANNO 2025 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

E' prevista l'acquisizione con contratto di lavoro a tempo indeterminato delle figure nel seguito elencate:

PROFILO	TIPOLOGIA	UNITA'	COSTO ANNUALE (COMPRESIVO CONTRIBUTI E IRAP)	DECORRENZA	COSTO ANNUALE EFFETTIVO SUL BILANCIO DA DECORRENZA (COMPRESIVO CONTRIBUTI E IRAP)	COSTO SUL BILANCIO (SENZA IRAP)	MODALITA' DI ACQUISIZIONE
ISTRUTTORI	T.IN	1	32.788,00	01/06/2025	19.127,00	17.932,00	MOBILITA'/ SCORRIMENTO GRADUATORIE ALTRI ENTI
ISTRUTTORI DI POLIZIA LCOALE	T.IN	1	34.200,00	01/06/2025	19.950,00	18.696,00	MOBILITA'/ SCORRIMENTO GRADUATORIE ALTRI ENTI
ISTRUTTORI DI POLIZIA LCOALE	T.IN	1	34.200,00	01/12/2025	2.850,00	2.671,00	MOBILITA'/ SCORRIMENTO GRADUATORIE ALTRI ENTI
FUNZIONARIO	T.IN	1	35.300,00	01/07/2025	17.650,00	16.338,00	MOBILITA'/ SCORRIMENTO GRADUATORIE ALTRI ENTI
ISTRUTTORI	T.IN	1	32.788,00	01/05/2025	21.859,00	20.559,33	MOBILITA'/ SCORRIMENTO GRADUATORIE ALTRI ENTI
		<b>3</b>	<b>169.276,00</b>		<b>81.436,00</b>	<b>76.196,34</b>	

Le assunzioni sono programmate nel rispetto della nuova spesa del personale prevista per l'annualità 2025 in sede di Nota di Aggiornamento del Dup 2025-2027 approvata con deliberazione di Consiglio Comunale n. 63 del 17/12/2024.

A tali nuove assunzioni bisogna aggiungere:

- la sostituzione di n. 1 istruttore di polizia locale che in data 30/12/2024 si è trasferito presso altro ente per mobilità volontaria a seguito di autorizzazione rilasciata con delibera di Giunta Comunale n. 222 del 20/12/2024; poiché trattasi di sostituzione la spesa necessaria è già prevista nei pertinenti capitoli di bilancio;
- il completamento della procedura di assunzione sempre a tempo indeterminato dell'istruttore amministrativo per il servizio anagrafe. Come già specificato nel paragrafo 2.4.11 la procedura non si è ancora conclusa poiché a seguito di bando di mobilità e individuazione del vincitore del suddetto bando lo stesso ha rinunciato all'assunzione; pertanto come previsto in sede di PFTP 2024 si è proceduto all'individuazione di graduatorie disponibili di altri enti come da regolamento di organizzazione ufficio e servizi e avendo ricevuto risposta si sta completando la fase di convenzionamento per utilizzo graduatoria. In merito alla sostenibilità finanziaria in quanto assunzione già prevista a partire dal 2024 la spesa risulta già inserita nelle previsioni di bilancio.

#### LE VERTICALIZZAZIONI

Infine, già nel 2024 intendeva procedere ad alcune progressione tra le aree (ex verticalizzazioni) in

deroga da suddividere tra le annualità 2024 e 2025 come indicato nel PTFP. Poiché le stesse non sono state realizzate nel 2024 tutte le progressioni in deroga vengono riprogrammate con il presente atto per l'anno 2025.

L'art. 15 del nuovo CCNL, infatti, propone la regolamentazione ordinaria delle progressioni tra aree; è previsto, tuttavia, un periodo transitorio di tre anni durante il quale è possibile applicare la fattispecie "speciale" delle progressioni tra le aree in deroga, indicata specificatamente all'art. 13, commi 6-8 utilizzabile dal 01 aprile 2023 al 31 dicembre 2025.

L'art. 13 c. 6 dispone quanto segue:

*"6. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza."*

Si tratta, pertanto, di una procedura di comparazione tra curriculum di dipendenti, attuato non con le tipiche modalità del concorso, sulla base di determinate caratteristiche (esperienza professionale e titoli di studio). Il successivo comma 7 elenca gli ambiti di valutazione dei candidati che ogni ente, deve poi, regolamentare previo confronto sindacale:

*"7. Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:*

*a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;*

*b) titolo di studio;*

*c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali."*

Infine, il comma 8 indica il finanziamento di tali assunzioni in deroga che possono essere finanziate: *" anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL."* Tali risorse possono essere previste in forza di una disposizione di contratto collettivo nazionale, e quindi, indipendentemente dalle condizioni che rendono possibile lo stanziamento di risorse destinate ad assunzioni in base alle ordinarie previsioni di legge che regolano le assunzioni nelle amministrazioni del comparto.

Poiché l'Ente aveva un monte salari 2018 (come da conto annuale e calcolato come da chiarimenti dell'Aran vedi CFL 254) pari ad euro 2.062.666,00 lo 0,55% ammonta ad euro **11.344,66** che rappresenta la somma addizionale che può essere destinata alle progressioni tra aree in deroga.

Sulla base di questo budget l'Ente intende procedere nell'anno 2025 a **n. 5 progressioni tra le aree in deroga con passaggio di n. 4 dipendenti dall'area operatori esperti a quella degli istruttori e di n. 1 dall'area operatori a quella degli operatori esperti.**

Di seguito il costo di progressione dall'area Operatori esperti all'Area Istruttori:

#### **Costo progressione da area Operatori esperti ad area Istruttori**

Area Istruttore:  $(21.392,87/12*13) 23.175,61 + (4,34*12) 52,08 = 23.227,69$

Area Operatori esperti:  $(19.034,51/12*13) 20.620,72 + (3,73 *12) 44,76 = 20.665,48$

**Costo progressione:  $23.227,69 - 20.665,48 = 2.562,21$**

Si specifica che trattasi di un costo teorico perché calcolato come differenza fra il primo livello economico degli operatori esperti e quello degli istruttori. Poiché il costo è di euro 2.562,21 per passaggio e che l'Ente intende effettuare n. 4 passaggi, il **costo teorico totale pari ad euro 10.248,84**

è da decurtare dal limite massimo di risorse ammesse per le progressioni tra le aree in deroga pari ad euro 11.344,66 (lo 0,55% del monte salari 2018 come precedentemente illustrato).

La somma residua è pertanto sufficiente a coprire il costo teorico di n. 1 ulteriore passaggio **dall'area operatori a quella degli operatori esperti** pari ad euro 821,49 come di seguito specificato:

**Costo progressione da area Operatori ad area Operatori esperti**

Area Operatori esperti:  $(19.034,51/12*13) 20.620,72 + (3,73 * 12) 44,76 = 20.665,48$

Area Operatore:  $(18.283,31/12 *13) 19.806,91 + (3,09*12) 37,08 = 19.843,99$

**Costo progressione: = 20.665,48 – 19.843,99 = 821,49**

RIEPILOGO PROGRESSIONI FRA LE AREE ANNO 2025

N. PASSAGGI	DA AREA	AD AREA	COSTO TEORICO PASSAGGIO	COSTO EFFETTIVO SUL BILANCIO
1	OPERATORI ESPERTI	ISTRUTTORI	2.562,21	0,00
1	OPERATORI ESPERTI	ISTRUTTORI	2.562,21	0,00
1	OPERATORI ESPERTI	ISTRUTTORI	2.562,21	0,00
1	OPERATORI ESPERTI	ISTRUTTORI	2.562,21	0,00
TOTALE N.4 PASSAGGI da operatori esperti ad istruttore			<b>10.248,84</b>	<b>0,00</b>
N. PASSAGGI	DA AREA	AD AREA	COSTO TEORICO PASSAGGIO	COSTO EFFETTIVO SUL BILANCIO
1	OPERATORI	OPERATORI ESPERTI	821,49	0,00
TOTALE N.1 PASSAGGI da operatore ad operatore esperto			<b>821,49</b>	<b>0,00</b>
TOTALE N.5 PASSAGGI			<b>11.070,33</b>	<b>0,00</b>

Si specifica che trattasi di un costo teorico perché calcolato come differenza fra il primo livello economico del profilo (ex categoria) di provenienza ed il primo livello del profilo (ex categoria) di arrivo. Poiché coloro che nel nostro ente presentano i requisiti previsti dalla tabella C di corrispondenza per partecipare alle progressioni tra le aree in deroga, presentano già il livello massimo economico previsto per i profili di provenienza (ex categoria A e B) e che lo stesso è addirittura superiore a quanto spettante con il nuovo inquadramento nel nuovo profilo, non vi è un effettivo maggiore costo da sostenere ma solo una diversa rimodulazione fra le spese a carico degli assegni fissi e quelle a carico del fondo (in cui confluisce la progressione storica e l'eventuale assegno ad personam). Pertanto non è necessario stanziare nuove risorse come spesa del personale nel bilancio per l'anno 2025.

**3.1.2 – ANNI 2026 e 2027 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato**

Si riportano di seguito le assunzioni già previste per le annualità 2026 e 2027 compatibili con la spesa del personale prevista nella Nota di Aggiornamento del Dup 2025-2027 approvata con deliberazione di Consiglio Comunale n. 63 del 17/12/2024 e con le disponibilità previste nel bilancio 2025-2027.

## ANNO 2026

PROFILO	TIPOLOGIA	UNITA'	COSTO ANNUALE (COMPENSIVO CONTRIBUTI E IRAP)	DECORRENZA	COSTO ANNUALE EFFETTIVO SUL BILANCIO DA DECORRENZA (COMPENSIVO CONTRIBUTI E IRAP)	COSTO SUL BILANCIO ( SENZA IRAP)	MODALITA' DI ACQUISIZIONE
ISTRUTTORI	T.IN	1	32.788,00	01/03/2026	27.324,00	25.615,90	MOBILITA'/ SCORRIMENTO GRADUATORIE ALTRI ENTI
OPERATORI ESPERTI	T.IN	1	29.386,00	01/02/2026	26.938,00	25.151,00	MOBILITA'/ SCORRIMENTO GRADUATORIE ALTRI ENTI
		<b>3</b>	<b>62.174,00</b>		<b>54.262,00</b>	<b>50.766,90</b>	

## ANNO 2027

PROFILO	TIPOLOGIA	UNITA'	COSTO ANNUALE (COMPENSIVO CONTRIBUTI E IRAP)	DECORRENZA	COSTO ANNUALE EFFETTIVO SUL BILANCIO DA DECORRENZA (COMPENSIVO CONTRIBUTI E IRAP)	COSTO SUL BILANCIO ( SENZA IRAP)	MODALITA' DI ACQUISIZIONE
ISTRUTTORI	T.IN	1	34.200,00	01/09/2027	11.400,00	10.684,00	MOBILITA'/ SCORRIMENTO GRADUATORIE ALTRI ENTI
		<b>3</b>	<b>34.200,00</b>		<b>11.400,00</b>	<b>10.684,00</b>	

### 3.1.3 Le sostituzioni per turn-over di personale cessato dal servizio per il triennio 2025-2027

Per il periodo coperto dalla presente programmazione, previa verifica del permanere del rispetto dei vincoli di bilancio e di spesa di personale e aggiornamento del PTFP 2024/2026, è autorizzata la sostituzione del personale cessato dal servizio in data successiva alla data di approvazione del presente provvedimento da parte della Giunta Comunale senza modifica dello stesso.

### **3.2 LA COMPATIBILITÀ DELLE AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO CON IL NUOVO VINCOLO DI SOSTENIBILITÀ FINANZIARIA ex art. 33, comma 2, DL 34/2019**

Le azioni di reclutamento previste nella presente programmazione del fabbisogno di personale 2025-2027 sono disposte nel rispetto del vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 2, DL 34/2019, in quanto la previsione di spesa di personale ex art. 33, comma 2, del DL 34/2019 (calcolata considerando le azioni di reclutamento previste nel presente documento) per il triennio 2025-2027 è inferiore alla spesa massima consentita individuata come al precedente punto 2.7 .

La spesa di personale prevista per il triennio 2025-2027 è finanziata dai relativi stanziamenti che sono previsti nel bilancio di previsione 2025-2027 assestato alla data odierna:

	2025	2026	2027
PREVISIONE SPESA DI PERSONALE ex art. 33, c2, DL 34/2019	2.992.600,00	2.976.152,00	2.845.464,00
LIMITE ANNUO MASSIMO SPESA DI PERSONALE (cfr. precedente punto 2.7)	3.499.864,03	3.499.864,03	3.499.864,03
Rispetto limite	SI	SI	SI

*Come indicato nella circolare esplicativa al Decreto Attuativo dell'art. 33, comma 2, del DL34/2019, la spesa di personale si riferisce ai macroaggregati U1.01.00.00.000, U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003, U1.03.02.12.999*

### **3.3 LE ASSUNZIONI DI PERSONALE APPARTENENTE ALLE CATEGORIE PROTETTE DI CUI ALLA LEGGE 12 MARZO 1999, N.68**

Come indicato al precedente punto 2.5, per l'annualità 2025, risulta interamente coperta la quota d'obbligo prevista dagli artt.3 e 18 della legge n.68/99.

Per le successive annualità occorrerà verificare, sulla base delle risultanze dei prospetti informativi annuali di cui all'art. 9 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, il permanere della situazione sopra riportata e, in caso di scopertura della quota d'obbligo, saranno effettuate le opportune valutazioni al fine di ottemperare agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99.

### **3.4 LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO DEL TRIENNIO 2025-2027**

Al momento non sono previste nuove assunzioni a tempo determinato per gli anni 2025, 2026 e 2027.

#### **3.4.1 – Il rispetto del limite di spesa per lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, DL 78/2010**

L'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122 prevede per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per lavoro flessibile non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009.

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

tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Non essendo previste assunzioni a tempo determinato non è necessario calcolare il rispetto del limite di spesa annua per lavoro flessibile

### 3.5 LA PROIEZIONE DELLE SPESE DI PERSONALE ex art. 1, commi 557 e successivi

La spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista per il triennio 2025-2027 nel bilancio di previsione assestato alla data odierna, rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013, come di seguito dettagliato e certificato dal Responsabile Finanziario:

Totale spese del personale al netto delle componenti escluse	Rendicon to 2011	Rendicon to 2012	Rendicon to 2013	Medi a trienn io
		3.255.626,46	3.041.291,26	2.926.013,78

#### SPESA PERSONALE TRIENNALE 2025/2027, ART.1, CO.557 E 557BIS LEGGE 296/2006 E ART, 14, CO. 7 LEGGE 122/2010

N.	DESCRIZIONE	PREVISIONI			TOTALE
		2025	2026	2027	
		IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO	
1	Spesa personale, compreso Segretario Generale, – Macroaggregato 01 – Oneri diretti, riflessi (tempo indeterminato e determinato), competenze accessorie, pensioni ad onere ripartito ed equo indennizzo - oneri nucleo familiare	2.982.600,00	2.976.152,00	2.845.464,00	8.804.216,00
2	Indennità di missione e formazione	25.540,00	26.540,00	26.540,00	78.620,00
3	Spesa prevista per altro personale con altre forme di rapporto di lavoro o con convenzioni.	0,00	0,00	0,00	-
4	Irap	195.210,00	197.310,00	188.760,00	581.280,00
5	Fondo rinnovo contratto 2025/2026/2027 (CAP.9195)	121.004,00	121.004,00	121.004,00	363.012,00
	<b>SPESE PER IL PERSONALE - TOTALI (A)</b>	<b>3.324.354,00</b>	<b>3.321.006,00</b>	<b>3.181.768,00</b>	<b>9.827.128,00</b>

#### SPESE ESCLUSE

6	Spese per diritti di segreteria al Segretario Generale	18.000,00	18.000,00	18.000,00	54.000,00
7	Spese per indennità di licenziamento e pensioni ad onere non ripartito	6.000,00	6.000,00	6.000,00	18.000,00
8	Spese per incentivi recupero ICI	40.000,00	40.000,00	40.000,00	120.000,00
9	Incentivi tecnici	66.150,00	66.150,00	66.150,00	198.450,00
10	Altre spese non rientranti nel calcolo - Indennità di missione e formazione	25.540,00	26.540,00	26.540,00	78.620,00
11	Altre spese non rientranti nel calcolo a carico ISTAT-Personale convenzione-Matrimoni-	81.412,00	81.412,00	81.412,00	244.236,00

	Compenso notifiche, Compensi UMA, Ministero Elezioni ecc.				
	<b>SPESE ESCLUSE DA DETRARRE-TOTALI (B)</b>	<b>237.102,00</b>	<b>238.102,00</b>	<b>238.102,00</b>	<b>713.306,00</b>
12	<b>DIFFERENZA C – SPESA NETTA NEI RISPETTIVI BILANCI 2025, 2026 e 2027 (A-B)</b>	<b>3.087.252,00</b>	<b>3.082.904,00</b>	<b>2.943.666,00</b>	<b>9.113.822,00</b>
<b>SPESE ESENTI RIENTRANTI NEL CALCOLO E NON INCLUSE IN QUELLO PREVISTO PER LA RIDUZIONE DELLA SPESA DEL PERSONALE</b>					
13	SPESA NUOVO CONTRATTO 2016/2018	47.998,49	46.491,98	36.105,70	130.596,17
14	RINNOVO CONTRATTO SEGRETARIO 2016/2018	2.861,75	2.861,75	2.861,75	8.585,25
15	SPESA NUOVO CONTRATTO 2019/2021	67.931,98	66.303,81	55.369,29	189.605,08
16	RINNOVO CONTRATTO SEGRETARIO 2019/2021	3.883,15	3.883,15	3.883,15	11.649,45
17	FONDO RINNOVO CONTRATTO 2025/2026/2027 (CAP.9195)	121.004,00	121.004,00	121.004,00	363.012,00
18	Spesa ( compresa al 1 ) CCNL 2004/2005 del 09/05/2006, oneri diretti, riflessi ed IRAP € 137.319,58 – (determina n. 68/SF del 17/05/2006); spesa CCNL 2006/2007 di € 150.371,63 – (determina n. 43 del 19/05/2008);	117.778,85	114.477,34	92.276,51	324.532,70
19	Somma ( compresa al punto 1 e punto 3) per personale a tempo determinato per 2 mesi – oneri diretti, riflessi e IRAP finanziata dal 50% dei proventi contravvezionali art.208 del D.Lgs. N. 285/92 e successive modificazioni. Cap.2120010/ 2120070/2224	-	-	-	-
	<b>TOTALE SPESE ESENTI</b>	<b>361.458,22</b>	<b>355.022,03</b>	<b>311.500,40</b>	<b>1.027.980,65</b>
	<b>PREVISIONE SPESA PERSONALE 2025, 2026 e 2027</b>	<b>2.725.793,78</b>	<b>2.727.881,97</b>	<b>2.632.165,60</b>	<b>8.085.841,35</b>
	<b>LIMITE SPESA (MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2013)</b>	<b>3.074.310,50</b>	<b>3.074.310,50</b>	<b>3.074.310,50</b>	
	<b>MARGINE POSITIVO CONTENIMENTO SPESA</b>	<b>348.516,72</b>	<b>346.428,53</b>	<b>442.144,90</b>	

Si allega certificazione firmata dal responsabile finanziario.



# CITTÀ DI SAN VITO DEI NORMANNI

- Provincia di Brindisi -  
SETTORE RAGIONERIA E TRIBUTI

Cod.Fisc.: 81001650746

Partita I.V.A.: 00175480748

Dimostrazione analitica del limite di contenimento delle spese di personale inserite nel bilancio di previsione 2025-2027 ai sensi dell'art. 1 comma 557 quater L. 296/2006 introdotto dall'art. 3 comma 5 bis D. L. 90/2014 convertito in L. 114/2014 con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013

Totale spese del personale al netto delle componenti escluse	Rendiconto 2011	Rendiconto 2012	Rendiconto 2013	Media triennio
	3.255.626,46	3.041.291,26	2.926.013,78	3.074.310,50

## SPESA PERSONALE TRIENNALE 2025/2027, ART.1, CO.557 E 557BIS LEGGE 296/2006 E ART, 14,CO. 7 LEGGE122/2010

N.	DESCRIZIONE	PREVISIONI			TOTALE
		2025	2026	2027	
		IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO	
1	Spesa personale, compreso Segretario Generale, - Macroaggregato 01 - Oneri diretti, riflessi (tempo indeterminato e determinato), competenze accessorie, pensioni ad onere ripartito ed equo indennizzo - oneri nucleo familiare	2.982.600,00	2.976.152,00	2.845.464,00	8.804.216,00
2	Indennità di missione e formazione	25.540,00	26.540,00	26.540,00	78.620,00
3	Spesa prevista per altro personale con altre forme di rapporto di lavoro o con convenzioni.	0,00	0,00	0,00	-
4	Irap	195.210,00	197.310,00	188.760,00	581.280,00
5	Fondo rinnovo contratto 2025/2026/2027 (CAP.9195)	121.004,00	121.004,00	121.004,00	363.012,00
	<b>SPESE PER IL PERSONALE - TOTALI (A)</b>	<b>3.324.354,00</b>	<b>3.321.006,00</b>	<b>3.181.768,00</b>	<b>9.827.128,00</b>

### SPESE ESCLUSE

6	Spese per diritti di segreteria al Segretario Generale	18.000,00	18.000,00	18.000,00	54.000,00
7	Spese per indennità di licenziamento e pensioni ad onere non ripartito	6.000,00	6.000,00	6.000,00	18.000,00
8	Spese per incentivi recupero ICI	40.000,00	40.000,00	40.000,00	120.000,00
9	Incentivi tecnici	66.150,00	66.150,00	66.150,00	198.450,00
10	Altre spese non rientranti nel calcolo - <b>Indennità di missione e formazione</b>	25.540,00	26.540,00	26.540,00	78.620,00
11	Altre spese non rientranti nel calcolo a carico ISTAT-Personale convenzione-Matrimoni-	81.412,00	81.412,00	81.412,00	244.236,00

	Compenso notifiche, Compensi UMA, Ministero Elezioni ecc.				
	<b>SPESE ESCLUSE DA DETRARRE-TOTALI (B)</b>	<b>237.102,00</b>	<b>238.102,00</b>	<b>238.102,00</b>	<b>713.306,00</b>
12	<b>DIFFERENZA C – SPESA NETTA NEI RISPETTIVI BILANCI 2025, 2026 e 2027 (A-B)</b>	<b>3.087.252,00</b>	<b>3.082.904,00</b>	<b>2.943.666,00</b>	<b>9.113.822,00</b>

<b>SPESE ESENTI RIENTRANTI NEL CALCOLO E NON INCLUSE IN QUELLO PREVISTO PER LA RIDUZIONE DELLA SPESA DEL PERSONALE</b>					
13	SPESA NUOVO CONTRATTO 2016/2018	47.998,49	46.491,98	36.105,70	130.596,17
14	RINNOVO CONTRATTO SEGRETARIO 2016/2018	2.861,75	2.861,75	2.861,75	8.585,25
15	SPESA NUOVO CONTRATTO 2019/2021	67.931,98	66.303,81	55.369,29	189.605,08
16	RINNOVO CONTRATTO SEGRETARIO 2019/2021	3.883,15	3.883,15	3.883,15	11.649,45
17	FONDO RINNOVO CONTRATTO 2025/2026/2027 (CAP.9195)	121.004,00	121.004,00	121.004,00	363.012,00
18	Spesa ( compresa al 1 ) CCNL 2004/2005 del 09/05/2006, oneri diretti, riflessi ed IRAP € 137.319,58 – (determina n. 68/SF del17/05/2006); spesa CCNL 2006/2007 di € 150.371,63 – (determina n. 43 del 19/05/2008);	117.778,85	114.477,34	92.276,51	324.532,70
19	Somma ( compresa al punto 1 e punto 3) per personale a tempo determinato per 2 mesi – oneri diretti, riflessi e IRAP finanziata dal 50% dei proventi contravvezionali art.208 del D.Lgs. N. 285/92 e successive modificazioni. Cap.2120010/ 2120070/2224	-	-	-	-
	<b>TOTALE SPESE ESENTI</b>	<b>361.458,22</b>	<b>355.022,03</b>	<b>311.500,40</b>	<b>1.027.980,65</b>

	<b>PREVISIONE SPESA PERSONALE 2025, 2026 e 2027</b>	<b>2.725.793,78</b>	<b>2.727.881,97</b>	<b>2.632.165,60</b>	<b>8.085.841,35</b>
	LIMITE SPESA (MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2013)	3.074.310,50	3.074.310,50	3.074.310,50	
	<b>MARGINE POSITIVO CONTENIMENTO SPESA</b>	<b>348.516,72</b>	<b>346.428,53</b>	<b>442.144,90</b>	

Il Responsabile del Settore  
(Dott.ssa Daniela GALASSO)



Firmato digitalmente da:  
GALASSO DANIELA  
RESP.LE FINANZIARIO  
Firmato il 19/02/2025 14:28  
Seriale Certificato: 3654188  
Valido dal 13/06/2024 al 13/06/2027  
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA