

**Comune di Rocca di Botte  
Provincia dell'Aquila**

**P.I.A.O. 2025/2027**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**

**\*\*\***

**Sezione Organizzazione e capitale umano**

**Sottosezione Piano Triennale dei Fabbisogni di personale**

## **Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2025 – 2027 – Revisione dotazione organica e ricognizione annuale delle eccedenze del personale.**

### **1) Riferimenti normativi**

**Preso atto** che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

**Visto** l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

*“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*

*2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.*

*3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.*

*(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”*

**Visti:**

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
  1. *Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla [legge 2 aprile 1968, n. 482](#);*
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
  1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla [legge 12 marzo 1999, n. 68](#), finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*
  2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*
  3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*
  4. *Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.*
- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni

organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

**Richiamato** inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

- 1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.*
- 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.*
- 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.*
- 4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.*

**Considerato che** il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

**Rilevato che** l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

*“2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media*

*delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”*

## **2) Determinazione delle facoltà assunzionali a tempo indeterminato**

**Visto** il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006 e dall'articolo 1, comma 562, della legge n. 296/2006;

**Rilevato** che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

**Visto** il prospetto con il quale è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2025, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020:

## CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE

Anno 2025

Anno ultimo rendiconto approvato	2023
Numero abitanti	859
Ente facente parte di unione di comuni	No

Spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP (impegnato a competenza)

<b>Macroaggregato</b>	<b>Anno 2023</b>
1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	176.019,45
1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	0,00
1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente	0,00
1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
altre spese	0,00
<b>Totale spesa</b>	<b>176.019,45</b>

Entrate correnti (accertamenti di competenza)

<b>Titolo</b>	<b>Anno 2021</b>	<b>Anno 2022</b>	<b>Anno 2023</b>
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	670.800,00	678.045,74	650.437,50
2 - Trasferimenti correnti	53.747,68	45.419,89	41.720,34

3 - Entrate extratributarie	83.904,86	130.462,06	157.872,74
altre entrate	0,00	0,00	0,00
<b>Totale entrate</b>	<b>808.452,54</b>	<b>853.927,69</b>	<b>850.030,58</b>
<b>Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni</b>			<b>837.470,27</b>
<b>F.C.D.E.</b>			<b>52.823,56</b>
<b>Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.</b>			<b>784.646,71</b>

<b>Rapporto spesa/entrate</b>	<b>Soglia</b>	<b>Soglia di rientro</b>
22,43 %	29,50 %	0,00 %
<b>Soglia rispettata</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>

Incremento massimo spesa	55.451,32	Possibile utilizzo 38.000
Totale spesa con incremento massimo	231.470,77	<b>NO</b>

**Rilevato** quindi che:

- Il Comune di Rocca di Botte appartiene agli enti di fascia a) e il valore soglia di cui alla tabella 1. è pari al **29,50%**;
- Il rapporto tra le spese e le entrate come sopra specificato è pari al **22,43%** ed è inferiore al valore soglia del 29,50%
- il Totale spesa massima di personale per l'anno 2025 è pari a € **231.470,77**;

**Rilevato** che le Amministrazioni devono, comunque, continuare a rispettare il tetto di spesa del personale, e quindi, nel caso del nostro ente la spesa sostenuta nel 2008, come previsto dall'articolo 1, comma 562, della legge n. 296/2006, per gli enti non sottoposti nel 2015 al patto di stabilità, fatta salva la deroga dettata dal sopracitato D.M. 17 marzo 2020 per gli Enti virtuosi che registrano un rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti inferiore alla percentuale individuata per fasce demografiche;

### **3) Verifica delle eventuali eccedenze di personale**

Rilevato che l'art. 33 del D.Lgs n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 introduce dall'1/01/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze del personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

Considerata la consistenza del personale presente nell'organizzazione dell'Ente, si attesta che:

**NON emergono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs n. 165/2001.**

### **4) Determinazione del piano triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2025/2027**

**Ravvisata** la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2025-2027, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

**Dato atto** che sono state verificate le seguenti condizioni per il triennio 2025 – 2027:

- rispetto del limite di cui alla tabella 1 del DM 17/03/2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.Lgs. 34/2019 convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58;

- rispetto del limite per il triennio 2025-2027 della spesa programmata di personale, anche se solo presunta, rispetto alla spesa del personale del 2008, articolo 1, comma 562, della legge n. 296/2006 e ss. mm. e ii (come da prospetto di seguito riportato);

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2025-2027 predisposta sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

Si approva, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il seguente piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2025-2027 quale parte integrante e sostanziale del presente atto:

## FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO:

### AREA AMMINISTRATIVA

Dal giorno 17.03.2025, a seguito di procedura di mobilità volontaria *ex art. 30 D.Lgs. n. 165/2001*, il dipendente Angelo Pasquale Di Loreto, operatore esperto - *ex cat. B*, assegnato all'Area Amministrativa e Demografica, è transitato dal Comune di Rocca di Botte al Comune di Sulmona.

Nel triennio 2025/2027 non è prevista una nuova assunzione in sostituzione del profilo rimasto scoperto in quanto l'Amministrazione intende sopperire a tale mancanza utilizzando il personale attualmente in servizio.

### AREA AMMINISTRATIVA e DEMOGRAFICA

AREA AMMINISTRATIVA E DEMOGRAFICA						
Area	profilo professionale	unità previste dalla dotazione e organica	posti attualmente coperti	posti di cui occorre comunque assicurare la copertura		
				2025	2026	2027
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario	-	-	-	-	-
Area degli Istruttori	Istruttore	1	1(a)	1	1	1
Area degli Operatori esperti	Operatore esperto	-	-	-	-	-
Area degli operatori	Operatore	-	-	-	-	-

(a) Istruttore assunto in data 15/11/2024. La responsabilità dell'Area è stata attribuita al Sindaco dalla data del 02.05.2024 con decreto n. 4/2024.

## AREA FINANZIARIA

Non sono previste modifiche al fabbisogno del personale a tempo indeterminato per il triennio 2025/2027:

AREA FINANZIARIA						
Area	profilo professionale	unità previste dalla dotazione organica	posti attualmente coperti	posti di cui occorre comunque assicurare la copertura		
				2025	2026	2027
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario	-	-	-	-	-
Area degli Istruttori	Istruttore	1	1(a)	1	1	1
Area degli Operatori esperti	Operatore esperto	-	-	-	-	-
Area degli operatori	Operatore	-	-	-	-	-

(a) Responsabilità dell'Area è attribuita al dipendente in servizio (Istruttore – tempo pieno) cui è conferito l'incarico di Elevata Qualificazione ai sensi degli artt. 16 e ss. del CCNL 16.11.2022.

## AREA TECNICA

Il Comune di Rocca di Botte intende acquisire una nuova risorsa di personale, profilo Istruttore tecnico, a tempo indeterminato, part time 24h, da destinare all'Area Tecnica. A tale scopo, l'Ente avvierà, anzitutto, la procedura di mobilità c.d. obbligatoria, prevista dall'art. 34bis del Dlgs. 165/2001. In caso di esito infruttuoso della stessa, il Comune intende procedere all'assunzione tramite attingimento da graduatorie vigenti di altri enti, previo assenso di questi ultimi. Nelle more dell'acquisizione della nuova risorsa di personale, secondo le modalità sopra indicate, si utilizzerà la prestazione di un dipendente a tempo determinato Funzionario a scavalco ex art. 1, comma 557, della legge 311/2004, cui è attualmente conferito l'incarico di Elevata Qualificazione ai sensi degli artt. 16 e ss. del CCNL 16.11.2022. per 12h a settimana. Con decorrenza dall'assunzione del nuovo Istruttore tecnico, l'incarico a tempo determinato suddetto sarà ridotto a 6h a settimana per l'annualità 2025 ed è intenzione dell'Amministrazione non avvalersi più di tale risorsa negli anni successivi.

AREA TECNICA*						
Area	profilo professionale	unità previste dalla dotazione organica	posti attualmente coperti	posti di cui occorre assicurare la copertura		
				2025	2026	2027
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario	-	-	-	-	-
Area degli Istruttori	Istruttore	1	-	1	1	1
Area degli Operatori esperti	Operatore esperto	-	-	-	-	-
Area degli operatori	Operatore	-	-	-	-	-
* Responsabilità del servizio attribuita a dipendente a tempo determinato Funzionario a scavalco ex art. 1, comma 557, della legge 311/2004, cui è conferito l'incarico di Elevata Qualificazione ai sensi degli artt. 16 e ss. del CCNL 16.11.2022.						

## AREA VIGILANZA

Con decorrenza dal 01/04/2025 si prevede il passaggio del dipendente Gianpiero Tarantini, Istruttore dell'Area Vigilanza, dal tempo parziale di 24h a settimana al tempo pieno di 36h a settimana stante la necessità di implementare il servizio:

AREA VIGILANZA						
Area	profilo professionale	unità previste dalla dotazione organica	posti attualmente coperti	posti di cui occorre comunque assicurare la copertura		
				2025	2026	2027
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario	-	-	-	-	-
Area degli Istruttori	Istruttore	1(a)	1(b)	1	1	1
Area degli Operatori esperti	Operatore esperto	-	-	-	-	-
Area degli operatori	Operatore	-	-	-	-	-

(a) integrazione contratto istruttore a tempo parziale da 24h a 36h;  
(b) Responsabilità del servizio attribuita al Sindaco ex art. 53, comma 23, della legge n. 388/2000

## **FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO E ALTRE FORME DI LAVORO FLESSIBILE:**

Nelle more dell'acquisizione a tempo indeterminato del nuovo Istruttore tecnico, è previsto l'utilizzo di un dipendente a tempo determinato a scavalco ex art. 1, comma 557, della legge 311/2004, cui è attualmente conferito l'incarico di Elevata Qualificazione, ai sensi degli artt. 16 e ss. del CCNL 16.11.2022, per 12h a settimana. Con decorrenza dalla prevista assunzione del nuovo Istruttore tecnico, l'incarico a tempo determinato suddetto sarà ridotto a 6h a settimana per l'annualità 2025 ed è intenzione dell'Amministrazione non avvalersi più di tale risorsa negli anni successivi.

Si precisa che la programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze e alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;

## 5) Dotazione organica dell'ente

Con la riforma del Testo Unico del Pubblico Impiego, avvenuta con il D.Lgs. 75 del 25 maggio 2017, il numero delle assunzioni da effettuare non dipenderà più dai posti vacanti in pianta organica ma varierà in base ai fabbisogni rilevati per ciascun ente, e stanziati dalla programmazione con cadenza triennale. Con riferimento all'Ente, la situazione attuale è la seguente:

Area	Posti coperti alla data del 01/03/2025		Posti da coprire per effetto del presente piano		Tot Posti dotazione organica
		PT		PT	
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione		1		1	
Area degli Istruttori	2	1		1	3
Area degli Operatori esperti	1				1
Area degli operatori					
TOTALE	5				5

La dotazione organica vigente, espressa in termini finanziari è di seguito riassunta:

Anno	SPESE DOTAZIONE ORGANICA VIGENTE (modalità di calcolo di cui all'art. 1, comma 562, legge 27 dicembre 2006, n. 296)	Tetto di spesa ai sensi dell'art. 1, comma 562, legge 27 dicembre 2006, n. 296 Spesa del 2008	Dimostrazione rispetto del tetto della spesa
2025	€ 196.499,09	€ 199.365,61	€ 2.866,52
2026	€ 195.699,09	€ 199.365,61	€ 3.666,52
2027	€ 195.699,09	€ 199.365,61	€ 3.666,52



## 7) Verifica rispetto limiti di spesa del personale

### a) **Verifica rispetto vincolo del contenimento della spesa del personale rispetto al 2008 (art. 1, comma 562, legge 27 dicembre 2006, n. 296)**

Considerato che, ai sensi dell'art. 1, comma 562, legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti non soggetti al patto nel 2015 sono tuttora tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore della spesa del 2008, valore che è possibile incrementare per assunzioni a tempo indeterminato, in deroga al tetto sopra citato, fino alla spesa complessiva massima rapportata alle entrate correnti, in base al valore soglia individuato per ciascuna fascia demografica, così come determinata nel prospetto di calcolo delle capacità assunzionali;

Si espone di seguito la previsione di spesa del personale del triennio con evidenza del rispetto del limite dell'articolo sopra citato (spesa personale 2008), secondo le modalità di calcolo previste dalla normativa stessa:

### **VERIFICA DELLA COERENZA DELLE SPESE DI PERSONALE PER L'ANNO 2025/2027 CON IL LIMITE 2008**

(ENTI NON SOGGETTI A PATTO NEL 2015)

(art. 1, comma 562, legge 27 dicembre 2006, n. 296)

(art. 1, comma 762, legge 28 dicembre 2015, n. 208)

*(art. 1, comma 762, legge 28 dicembre 2015, n. 208)*

N.D.	Voce	Rif. al bilancio / Rif. normativo	Spesa ANNO 2025	Spesa ANNO 2026	Spesa ANNO 2027
1	Retribuzioni lorde personale a <b>tempo indeterminato</b>	Int. 01	€ 114.100,00	€ 128.600,00	€ 128.600,00
2	Incarico scavalco segretario comunale	Int. 01	€.	€.	€.
3	Retribuzioni lorde personale a <b>tempo determinato</b>	Int. 01	€ 12.000,00	€	€
4	<b>Collaborazioni coordinate e continuative</b>		€	€	€
5	Altre spese per personale impiegato con forme flessibili di lavoro		€	€	€
6	Spese per personale utilizzato in convenzione (quota parte di costo effettivamente sostenuto)		€ 29.800,00	€ 24.800,00	€ 24.800,00
7	Spese per personale in comando presso l'ente		€	€	€
8	Incarichi dirigenziali ex art. 110, comma 1 e comma 2, TUEL		€	€	€
9	Personale uffici di staff ex art. 90 TUEL		€	€	€

10	Spese per il personale con contratto di formazione e lavoro		€	€	€
11	Oneri contributivi a carico ente		€ 32.800,00	€ 34.500,00	€ 34.500,00
12	Spese per la previdenza e l'assistenza delle forze di P.M. e per i progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del Codice della strada		€	€	€
13	IRAP	Int. 07	€ 10.000,00	€ 10.000,00	€ 10.000,00
14	Oneri per lavoratori socialmente utili		€	€	€
15	Buoni pasto		€ 2.200,00	€ 2.200,00	€ 2.200,00
16	Assegno nucleo familiare		€	€	€
17	Spese per equo indennizzo		€	€	€
18	Spese per soggetti utilizzati a vario titolo senza estinzione del rapporto di pubblico impiego in strutture e organismi variamente partecipati o comunque facenti capo all'ente		€	€	€
19	Altro: borse lavoro rimborsate interamente dalla Comunità monana		€	€	€
20	<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE (voci da 1 a 19)</b>		<b>€ 200.900,00</b>	<b>€ 200.100,00</b>	<b>€ 200.100,00</b>

<sup>1</sup> La spesa per il segretario comunale va considerata nell'aggregato spesa di personale e il relativo costo contribuisce a determinarne l'ammontare. L'ente deve operare all'interno delle possibilità concesse dalla legge (c. 557 e 557-bis, legge n. 296/2006) per attuare i principi di riduzione della spesa di personale, essendo comunque tenuto a sostenere il costo per tale figura (Conte dei conti Lombardia, del. n. 130/2014). Si devono conteggiare nell'aggregato "spesa di personale" i compensi corrisposti dal Comune per il servizio "a scavalco" di segretari comunali nella sede priva di titolare o con titolare assente o impedito.

<b>A</b>					
<b>DETRARRE</b>					
1	Spese per straordinario elettorale a carico di altre amministrazioni		€	€	€
2	Spese sostenute per categorie protette ex L. n. 68/1999 (nei limiti della quota d'obbligo)	<b>Circ. RGS 9/06</b>	€	€	€
3	Spese per contratti di formazione e lavoro prorogati per espressa previsione di legge		€	€	€
4	Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	<b>Circ. RGS 9/06</b>	€	€	€
5	Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate		€	€	€
6	Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali		€ 4.400,91	€ 4.400,91	€ 4.400,91
7	Diritti di rogito segretario, incentivi di progettazione, incentivi recupero evasione ICI		€	€	€
8	Spese per la formazione	<b>Circ. RGS 9/06</b>	€	€	€
9	Spese per missioni	<b>Circ. RGS 9/06</b>	€	€	€

10	Spese per il personale comandato o utilizzato in convenzione da altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso a carico dell'ente utilizzatore		€	€	€
11	Spese personale stagionale finanziato con quote dei proventi per violazioni al C.d.S.		€	€	€
12	Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato		€	€	€
13	Maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007 <sup>1</sup>		€	€	€
14	Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circ. Ministero Economia e Finanze n. 16/2012)		€	€	€
15	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 <sup>2</sup>		€	€	€
16	Altro: borse lavoro rimborsate interamente dalla Comunità monana		€	€	€
17	<b>B) TOTALE SPESE ESCLUSE (voci da 1 a 16)</b>		€ 4.400,91	€ 4.400,91	€ 4.400,91

<b>C) SPESA DI PERSONALE ANNO 2025/2026/2027 (A - B)</b>	€ 196.499,09	€ 195.699,09	€ 195.699,09
--	--------------	--------------	--------------

<b>D) LIMITE DI SPESA DA RISPETTARE PARI AL TOTALE 2008</b>	€ 199.365,61
---	--------------

Si attesta il rispetto del limite previsto dall'art. 1, comma 562, legge 27 dicembre 2006, n. 296 per gli enti non soggetti al patto nel 2015 pari al valore della spesa del 2008.

**b) Verifica rispetto limite lavoro flessibile (art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78)**

Visto, l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

“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 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. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma 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. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”

Considerato che la Corte dei Conti -Sezione delle Autonomie - N. 1/SEZAUT/2017/QMIG - ha previsto in materia di lavoro flessibile:

“Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall’art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 es.m.i., l’ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né nel 2009, né nel triennio 2007- 2009, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l’ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall’art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall’ordinamento”.

Rilevato che, né nel 2009, né nel triennio 2007- 2009, l’ente ha sostenuto spese per lavoro flessibile e che, pertanto, per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l’ente.

Considerato che il parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali per l’ente è stato determinato nella misura di euro 34.682,29 con delibera di Giunta comunale n. 11 del 07/02/2018

Visto il seguente prospetto con il quale sono stati quantificati i limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell’art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78;

## VERIFICA DELLA COERENZA DELLE SPESE PER IL LAVORO FLESSIBILE PER L'ANNO 2025/2027

(art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 (come modificato da ultimo dal D.L. 24 aprile 2017, n. 50))

Con deliberazione di Giunta comunale n. 11 del 07/02/2018 è stato definito il parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali per l'ente determinato nella misura di euro 34.682,29.

Le spese relative al lavoro flessibile per il triennio 2025/2027 si riferiscono all'utilizzo:

- per il 2025 di un dipendente del Comune di Oricola utilizzato "a scavalco" nell'ufficio tecnico ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge 311/2004 - 12h a settimana nelle more dell'acquisizione della nuova risorsa di personale dell'Area Tecnica e 6h a settimana per il successivo affiancamento a partire dall'acquisizione della nuova risorsa di personale dell'Area Tecnica;

Voce	Rif. al bilancio	Spesa ANNO 2025	Spesa ANNO 2026	Spesa ANNO 2027
Retribuzioni lorde personale a tempo determinato	Int. 01	€ 12.000,00	€ 0,00	€ 0,00
<b>Collaborazioni coordinate e continuative</b>		€	€	€
Altre spese per personale impiegato con forme flessibili di lavoro		€	€	€
Spese per personale utilizzato in convenzione (quota parte di costo effettivamente sostenuto)		€	€	€
Spese per personale in comando presso l'ente		€	€	€
Incarichi dirigenziali ex art. 110, comma 1 e comma 2, TUEL		€	€	€
Personale uffici di staff ex art. 90 TUEL		€	€	€
Spese per il personale con contratto di formazione e lavoro		€	€	€
Oneri contributivi a carico ente		€ 3.500,00	€ 0,00	€ 0,00
IRAP	Int. 07	€ 1.000,00	€ 0,00	€ 0,00
Oneri per lavoratori socialmente utili		€	€	€
<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE</b>		<b>€ 16.500,00</b>	<b>€ 0,00</b>	<b>€ 0,00</b>

LIMITE DI SPESA LAVORO FLESSIBILE (Parametro di riferimento)	€ 34.682,29
--	-------------