



COMUNE DI CAIVANO

Città Metropolitana di Napoli

Via Don Minzoni - 80023 Caivano

Codice Fiscale: 01144820634 - Partita Iva: 01252221211

Tel. +39.081.8323111 - PEC: protocollo.caivano@asmepec.it

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA ALLEGATA AL PIAO 2025/2027

Il Comune di Caivano con delibera Commissariale N° 9 del 22/01/2025 ha fornito indirizzo agli uffici Finanziario e del Personale di elaborare un'ipotesi di ridefinizione del quadro macrostrutturale dell'Ente e di assegnazione delle competenze da attribuire alle posizioni dirigenziali, ritenute indispensabili per la maggiore funzionalità dei servizi ed il pieno conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione, nel rispetto dei limiti di spesa per la spesa di personale e di capacità assunzionali, nonché per l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale e nel rispetto degli equilibri di bilancio.

L'istituzione della figura dirigenziale è prevista nello Statuto dell'Ente ma non dal Regolamento degli uffici e dei servizi. Quest'ultimo verrà modificato alla luce della revisione dell'organigramma successivamente all'approvazione del PIAO e prima dell'avvio delle procedure di reclutamento.

Quadro normativo e pareri

Il quadro normativo di riferimento e i documenti di prassi in materia sono i seguenti:

- l'articolo 13, comma 1, della legge 3 agosto 1999, n. 265 (entrato in vigore il 21 agosto 1999) che ha introdotto il comma 1 all'articolo 51 della legge 142/1990: "*...i comuni, le province e gli altri enti locali territoriali, nel rispetto dei principi fissati dalla presente 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. È conseguentemente abrogato l'articolo 2 del decreto del Presidente della Repubblica 25 giugno 1983, n.347...*". Tale ultima disposizione stabiliva quale era la qualifica apicale per le varie classi di comuni (determinate in base al numero di abitanti).
- l'art. 57 "Nuova disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato" del C.C.N.L. comparto Enti locali 2016-2018 del 17.12.2020 e dall'art. 39 del C.C.N.L. comparto Enti locali 2019-2021 del 16.07.2024;
- l'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 25.05.2017, n. 75 il quale stabilisce che, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di tipo dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016;

- il decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica – 17.3.2020 (G.U. n. 108 del 27.4.2020) recante “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, e la “Circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il ministro dell’economia e delle finanze e il Ministro dell’interno, in attuazione dell’articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni”;
- la Deliberazione n.27/2021/PAR della Corte dei Conti Sezione del controllo per la Regione Sardegna con la quale si esprime il seguente parere:

Sul punto il comune ha chiarito che, non essendo stata ancora costituita, nel 2016, la dirigenza e quindi nemmeno il relativo Fondo per la contrattazione decentrata, non disporrebbe di un parametro storico cui fare riferimento; per la quale ragione ha prospettato in alternativa, l’avviso dell’ARAN secondo il quale “gli enti di nuova istituzione o che istituiscano per la prima volta la qualifica dirigenziale valutano, anche basandosi su valori di riferimento tratti da medie retributive relative ad altri enti, l’entità delle risorse necessarie per la prima costituzione del fondo e ne individuano la relativa copertura nell’ambito delle capacità del bilancio, nel rispetto dei limiti finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge”. La soluzione appare condivisibile, non solo perché non se ne potrebbe rinvenire alcun’altra in alternativa, ma anche perché connotata da razionalità nell’individuazione del possibile criterio oggettivo cui fare riferimento per la costituzione del Fondo stesso. Non appare ultroneo considerare che siffatto criterio alternativo appare in linea con quanto stabilito, in via di principio, dalla Sezione delle Autonomie di questa Corte con deliberazione n. 17/2019 (con orientamento confermato dalle Sezioni territoriali - Sezione Toscana, n. 277/2019) secondo la quale, così come gli enti locali possono procedere in autonomia alla programmazione delle risorse da destinare al potenziamento del personale, nei limiti delle risorse disponibili, altrettanto possono fare per determinare la misura del salario accessorio, purché siano tenuti in considerazione i limiti di legge: limiti che, nel caso di specie risultano rispettati col criterio estensivo proposto dall’ente locale. Inoltre, come affermato dalla Sezione delle Autonomie (con deliberazione n. 1/2017) per una fattispecie invero differente, ma comunque concernente i limiti di spesa per il personale (nel caso specifico previsti dall’art. 9, comma 28^o del D.L. n. 78/2010), in assenza di un parametro storico cui fare riferimento, l’Amministrazione può individuare un parametro alternativo, purché congruamente motivato ed ispirato alla ratio legis in applicazione

- La Deliberazione n. 24/2025/PAR/Spinea (VE) della Corte dei Conti Sezione regionale di controllo per il Veneto che esprime in sintesi il seguente parere:

Per quanto concerne in particolare il tetto del salario accessorio di cui all’art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017, per interpretazione oramai consolidata quest’ultimo “deve essere considerato come complessivo: esso cioè non ha effetti distinti sui singoli fondi per la contrattazione decentrata ma sul complesso delle risorse destinate a tale scopo e quindi sia sul fondo per la contrattazione decentrata del personale che sul fondo per il trattamento accessorio dei dirigenti (come si desume da Corte di conti, Sezioni riunite, n. 6/2018 e Sez. Lombardia, n. 95/2020)”.

Per cui, pur potendo certamente trovare applicazione nel caso di specie la previsione di cui all’art. 57, comma 5, del CCNL del 17 dicembre 2020 (secondo cui “gli enti di nuova istituzione o che istituiscano per la prima volta la qualifica dirigenziale valutano, anche basandosi su valori di riferimento tratti da medie retributive relative ad altri enti, l’entità delle risorse necessarie per la prima costituzione del fondo e ne individuano la relativa copertura nell’ambito delle capacità del bilancio, nel rispetto dei limiti finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge”), si deve tuttavia osservare che la valutazione prevista da tale norma contrattuale, circa “l’entità delle risorse necessarie per la prima costituzione del fondo” e l’individuazione della “relativa copertura nell’ambito delle capacità del bilancio”, anche sulla base di “valori di riferimento tratti da medie retributive relative ad altri enti”, deve tener conto dei “limiti finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge”, tra i quali può iscriversi il citato limite di cui all’art. 23, comma, 2, il cui rispetto, nel caso di prima istituzione delle posizioni dirigenziali, può essere assicurato, ove necessario ai fini del rispetto del limite, mediante economie compensative a valere sul fondo per il trattamento accessorio del personale.

In altri termini, in sede di riorganizzazione della struttura amministrativa dell'Ente con oneri incidenti sulle risorse del bilancio, è consentito incrementare le risorse di una categoria di personale fino alla concorrenza del limite complessivo alla retribuzione accessoria solo in presenza di una corrispondente diminuzione di quelle disposte per una diversa categoria.

Necessità organizzative

Negli enti locali ricoprono il ruolo di responsabile di settore i dirigenti e/o funzionari con incarichi di elevata qualificazione.

I responsabili di settore sono incaricati di coordinare le attività del settore, assicurando l'efficienza e l'efficacia dei servizi offerti, di utilizzare le risorse finanziarie, umane e strumentali assegnate al settore, di definire gli obiettivi del settore, di monitorare i progressi/stati di avanzamento e adottare eventuali misure correttive.

In particolare, per quanto riguarda la Dirigenza, tali incarichi normalmente si diversificano per grado di responsabilità e complessità gestionale. I dirigenti hanno un ruolo strategico e sono responsabili della gestione di budget complessi, della supervisione di procedure e normative intricate e della gestione di rapporti esterni.

Per ciò che concerne gli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) si evidenzia che sono stati istituiti e disciplinati con il CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022. Si tratta di posizioni di lavoro di elevata responsabilità con ampia autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative. Gli incarichi di EQ possono essere conferiti per un periodo massimo di tre anni e possono essere rinnovati. Questi incarichi sono particolarmente utili negli enti privi di dirigenza, dove possono essere attribuiti anche al personale con rapporto a tempo parziale.

Nella realtà del Comune di Caivano, la maggiore criticità gestionale riscontrata consiste nel reiterato avvicendamento dei responsabili dei settori, che ha determinato una forte destabilizzazione sul piano organizzativo. I responsabili di settore sono funzionari con incarichi di Elevata Qualificazione. Visti i numerosi commissariamenti intervenuti negli ultimi anni si ritiene che l'ente abbia bisogno di una tecnostuttura "stabile" che ne favorisca una corretta gestione in attuazione dei programmi dell'organo di governo e in ossequio al principio di separazione netta tra indirizzo e gestione.

Il valore aggiunto che comporta la previsione di figure dirigenziali è dato da una responsabilità più ampia e complessa, da una maggiore durata non limitata a tre anni, con possibilità di rinnovo.

Grazie alla maggiore ampiezza di poteri i dirigenti potrebbero svolgere un ruolo cruciale nel necessario processo di risanamento dell'ente, contribuendo fattivamente alla definizione di strategie e obiettivi per contrastare le infiltrazioni della criminalità organizzata.

Allo stesso tempo verrebbe ridotto a 4 il numero di posizioni organizzative in funzione della complessità delle funzioni e dei processi delle Aree dirigenziali individuate.

Sostenibilità economica

La copertura della spesa complessiva di personale, comprensiva quindi di quella per n.3 dirigenti, nell'ambito delle capacità del bilancio è assicurata nel prospetto scheda 1 del PIAO, mentre il rispetto del limite di spesa massima sostenibile di cui all'articolo 1, comma 557-quater, della legge 296/2006 nel triennio 2025/2027 è indicato nella scheda n.3.

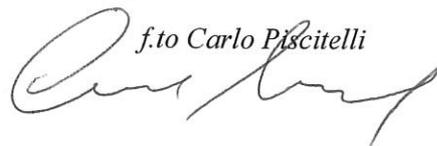
Nel quadro macrostrutturale è prevista l'istituzione di n.4 figure di elevata qualificazione la cui indennità è stata quantificata nell'importo medio di euro 13.500,00. Al fine di non gravare sul fondo salario accessorio degli anni dal 2025 in poi, è stato previsto l'incremento del fondo di pari importo ai sensi dell'art. 33, c. 2, D.L. n. 34/2019 che dispone: *"Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 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".

Caivano, 28/03/2025.

Il Responsabile 3° Settore

f.to Carlo Piscitelli

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Carlo Piscitelli', written in a cursive style.