



**COMUNE DI VOLTURARA IRPINA**

*Provincia di Avellino*

**PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2025-2027**

## **PREMESSA**

Con il cosiddetto Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019) il sistema di determinazione della capacità assunzionale degli Enti locali ha subito una radicale riforma. Infatti, tale decreto, all'articolo 33, ha introdotto un nuovo sistema di calcolo della capacità assunzionale per i Comuni (comma 2) e per le Città metropolitane (comma 1bis), prevedendo il superamento del turn-over e l'introduzione del criterio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

La disciplina di dettaglio per i Comuni è contenuta nel Decreto attuativo (DM 17 marzo 2020), pubblicato nella Gazzetta ufficiale del 27 aprile 2020, che ha fissato la decorrenza del nuovo sistema per il calcolo della capacità assunzionale al 20 aprile 2020.

La circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 13 maggio 2020, pubblicata in Gazzetta ufficiale l'11 settembre 2020, contiene i principali indirizzi applicativi del Decreto.

Sulla base delle indicazioni fornite dalla normativa sopra richiamata, possiamo sintetizzare dicendo che i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito dal Decreto attuativo come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione, nonché nel rispetto della percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale, anch'essa definita dal Decreto attuativo.

Più in dettaglio, il Decreto individua per ciascuna fascia demografica due distinte percentuali: una prima percentuale che definisce il valore-soglia, il cui rispetto abilita il Comune alla piena applicazione della nuova disciplina espansiva delle assunzioni, e una più alta percentuale che definisce il valore di rientro, come riferimento per i Comuni che hanno una maggiore rigidità strutturale della spesa di personale in relazione all'equilibrio complessivo del Bilancio. Alla verifica del rapporto di incidenza tra spese di personale ed entrate correnti, e tenuto conto dei valori-soglia individuati dal DM 17 marzo 2020, ciascun Comune può determinare la propria capacità assunzionale a tempo indeterminato applicando le regole differenziate per le tre casistiche di seguito elencate, e che saranno dettagliatamente esaminate nei paragrafi seguenti:

- **PRIMA FATTISPECIE:** Comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, ai quali è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato... i Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia ... In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'articolo 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'articolo 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2
- **SECONDA FATTISPECIE:** Comuni con elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, ai quali è richiesto di attuare una riduzione del rapporto spesa/entrate... I Comuni in cui il rapporto fra Spesa del personale e le Entrate correnti risulti superiore al valore- soglia di cui all'articolo 6, sono tenuti ad adottare un percorso di graduale riduzione annuale del predetto rapporto, fino al conseguimento del valore soglia. A tal fine possono operare sia sulla leva delle entrate che su quella della spesa di personale, eventualmente "anche" applicando un turn over inferiore al 100 per

cento. Nell'eventualità che la soglia-obiettivo non sia raggiunta nel 2025, il Decreto prevede un turnover ridotto al 30%, sino al raggiungimento della soglia, come già previsto dall'art. 33, co. 2, del dl 34/2019.

- TERZA FATTISPECIE: Comuni con moderata incidenza della spesa di personale...Rientrano nella terza casistica i Comuni in cui il rapporto fra la Spesa di personale e le Entrate correnti risulta compreso fra i valori soglia individuati dall'art. 4, comma 1, e dall'art. 6, comma 1, del Decreto per ciascuna fascia demografica. Questi comuni, in ciascun esercizio di riferimento, devono assicurare un rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti non superiore a quello calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato.

Come prima operazione al fine de quo viene individuata la situazione dell'Ente al fine di Verificare in quale delle casistiche si riporta lo stesso e quali debbano essere le limitazioni di spesa previste dalla normativa. In relazione alla classe demografica di appartenenza, rilevato che:

- come anche indicato dalla Corte dei conti (*cf. Del. n. 231/2022/PAR – Toscana*):
  - *per individuare la fascia demografica di appartenenza, il riferimento operato dalla norma citata all'“ultimo rendiconto della gestione approvato” per individuare la disciplina applicabile ai comuni [...] induce a ritenere che proprio questo sia il parametro temporale cui ancorarsi, e non l'anno in cui si programma l'assunzione, né il penultimo precedente a quello di riferimento, ai sensi dell'art. 156, co. 2 Tuel,*
  - *il dato rilevante per la dimensione demografica non potrà che essere quello attestato dall'Istat, ente pubblico di produzione, sviluppo e diffusione dell'informazione statistica ufficiale e di indirizzo e coordinamento del sistema statistico nazionale, che garantisce una certificazione statistica basata su criteri scientifici ed imparziali (cf. l'art. 3 dello Statuto).*
- L'ultimo rendiconto approvato risulta essere quello dell'anno 2024;
  - Il numero degli abitanti al 31.12.2024 è pari 2970;
  - Per fare ciò sono state prese in considerazione i seguenti dati:
- Fascia demografica dell'Ente = cioè *comuni da 2.000 a 2.999 abitanti*
- Ultimo rendiconto approvato alla data di approvazione del presente Piano = 2024;
- Voci BDAP considerate al fine del calcolo della spesa del personale: 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.

Si fa presente che al fine di una puntuale verifica del rispetto delle normative vigenti sulla programmazione del fabbisogno del personale, oltre alla verifica del rispetto dei valori soglia così come sopra richiamati, bisognerà comunque verificare sempre il rispetto delle seguenti ulteriori limitazioni di legge:

- verifica dei vincoli imposti dal comma 557 dell'articolo 1 della legge 296/2006 e ss.mm.ii. Ai fini dell'applicazione del comma 557, il successivo comma 557 bis, aggiunto dal comma 7 dell'art. 14, d.l. 31 maggio 2010, n. 78, come modificato dalla legge di conversione n. 30 luglio 2010, n. 122, individua una nozione omnicomprensiva di spese di personale, mentre il comma 557 quater, aggiunto dal comma 5 bis dell'art. 3, d.l. 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, fissa il parametro quantitativo di riferimento rispetto al quale “a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione” *gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente*

*disposizione (2011-2013);*

- *Verifica limite di spesa "lavoro flessibile" ex articolo 9, comma 28 del DL 78/2010 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 [...] 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;*

Si riporta di seguito la tabella di verifica dei valori soglia per l'Ente ex DL 34/2019

## CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE

Anno 2025

Anno ultimo rendiconto approvato	2024
Numero abitanti	2.970

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

Macroaggregato	Anno 2024
1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	577.781,22
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>577.781,22</b>

Entrate correnti (accertamenti di competenza)

Titolo	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	1.931.320,00	1.972.754,73	2.158.235,75
2 - Trasferimenti correnti	293.906,79	691.603,66	319.124,45
3 - Entrate extratributarie	351.664,78	744.466,29	545.995,35
altre entrate	0,00	0,00	0,00
<b>Totale entrate</b>	<b>2.576.891,57</b>	<b>3.408.824,68</b>	<b>3.023.355,55</b>
<b>Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni</b>	<b>3.003.023,93</b>		
<b>F.C.D.E.</b>	<b>266.191,24</b>		
<b>Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.</b>	<b>2.736.832,69</b>		

Rapporto spesa/entrate	Soglia	Soglia di rientro	Incremento massimo
21,11 %	27,60 %	31,60 %	6,49 %
<b>Soglia rispettata</b>	<b>SI</b>	<b>SI</b>	

Incremento massimo spesa	177.584,60
Totale spesa con incremento massimo	755.365,82

## **PREVISIONI DI VARIAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA DI FATTO DELL'ENTE NEL TRIENNIO 2025-2027 E VERIFICA DELLA SOSTENIBILITA' DELLA SPESA**

Come si rileva dalla Tabella sopra riportata, l'Ente si colloca nella Prima fattispecie indicata dalla Circolare Ministeriale del 13 maggio 2020: *Comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, ai quali è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato... i Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia ... In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'articolo 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'articolo 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2.*

Quindi, sulla base di tale verifica l'Ente potrà effettuare assunzioni a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia.

Nel caso particolare del comune il valore soglia da non superare è quello riportato nella tabella precedente.

Sulla base di quanto detto si riporta di seguito la Dotazione Organica dell'Ente determinata considerando:

- il personale in servizio alla data della presente programmazione;
- le cessazioni previste per pensionamento e/o altra motivazione (dimissioni/mobilità etc.);
- le previsioni di trattenimento in servizio così come previste dalla ultima legge finanziaria e regolamentate dal Ministero della Pubblica amministrazione con circolare del 20.01.2025 (*l'articolo 1, comma 165, della Legge di Bilancio per il 2025 che ha inoltre eliminato l'obbligo di pensionamento d'ufficio a 65 anni per i dipendenti pubblici in possesso dei requisiti per la pensione anticipata innalzando il limite a 67 anni d'età (salva diversa decisione dell'amministrazione che ne può richiedere appunto il trattenimento fino ai 70 anni). Il trattenimento in servizio è una misura che consente al dipendente pubblico di continuare a lavorare oltre il limite ordinario previsto al raggiungimento dell'età o dei requisiti necessari per la pensione. La possibilità sarà attuata esclusivamente previa valutazione dell'amministrazione di riferimento e per il personale che non abbia più di settant'anni. Si legge infatti sul sito del Ministero: "Il documento prevede che il ricorso all'istituto possa essere applicato non oltre il compimento del settantesimo anno di età e nel limite massimo del 10 per cento delle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente"*);
- le previsioni di assunzioni nel triennio di riferimento sia di personale a tempo indeterminato, sia di personale a tempo determinato, considerando anche quei reclutamenti che sono in corso in quanto provenienti dalle precedenti programmazioni e non ancora attuati.

<b>matr.</b>	<b>classificazione</b>		<b>Data prevista cessazione</b>
20	Area operatori	Tempo Indeterminato	01/02/2026
26	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Tempo Indeterminato	01/12/2027
28	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Tempo Indeterminato	01/12/2027
30	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Tempo Indeterminato	01/10/2025
31	Area Istruttori	Tempo Indeterminato	01/11/2027
35	Area Istruttori	Tempo Indeterminato	01/10/2028
36	Area Istruttori	Tempo Indeterminato	01/05/2029
38	Area Istruttori - Vigilanza	Tempo Indeterminato	01/11/2025
39	Area Istruttori - Vigilanza	Tempo Indeterminato	01/10/2028
42	Area Istruttori	Tempo Indeterminato	01/06/2029
53	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Tempo Indeterminato	01/01/2032
62	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione		30/09/2026
71	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Tempo Indeterminato	
72	Area Istruttori	Tempo Indeterminato	

**PROGRAMMA ASSUNZIONI/PROROGHE/TRASFORMAZIONI E PROGRESSIONI VERTICALI NEL TRIENNIO:**

Al fine di verificare il rispetto delle limitazioni di legge sopra richiamate, bisogna verificare la situazione al 01.01.2025 del personale presente, e le variazioni di tale dotazione organica di fatto sulla base delle previsioni di cessazioni del triennio 2025-2027 e del programma di reclutamento del personale che con questo atto si va ad approvare.

I calcoli vengono effettuati considerando le cessazioni comunicate e di quelle previsionali in base al limite di età (nelle varie annualità ed alle date previste) e le assunzioni ipotizzate.

**PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2025-2027 – PIANO OCCUPAZIONALE 2025**

PIANO OCCUPAZIONALE	AREA PROFESSIONALE	PROFILO PROFESSIONALE	TP/PT	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
2025	n.1 Area istruttori (ex. Cat.C) n.1 Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex Cat. D)			1) Progressione verticale 2) Concorso pubblico 3) Scorrimento graduatorie vigenti in corso di validità di altri enti 4) Mobilità e/o comando-distacco

PIANO OCCUPAZIONALE	AREA PROFESSIONALE	PROFILO PROFESSIONALE	TP/PT	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
2026	n.1 Area istruttori (ex. Cat.C) n.1 Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex Cat. D)			1) Concorso pubblico 2) Scorrimento graduatorie vigenti in corso di validità di altri enti 3) Mobilità e/o comando-distacco

PIANO OCCUPAZIONALE	AREA PROFESSIONALE	PROFILO PROFESSIONALE	TP/PT	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
2027	n.2 Area istruttori (ex. Cat.C) n.2 Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex Cat. D)			1) Concorso pubblico 2) Scorrimento graduatorie vigenti in corso di validità di altri enti 3) Mobilità e/o comando-distacco

Nel rispetto delle disposizioni in materia di limiti di spesa specifica relativi alla singola fattispecie attivata ed attivabile nonché di contenimento delle spese per il personale, rimane salvo, per tutto il triennio 2025/2027, la possibilità del ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili e/o convenzioni con altri enti.

**Salvo comunque le figure che verranno assegnate in forza della candidatura all'avviso pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse pubblicato dalla PCM Dipartimento per le Politiche di Coesione**

**Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CAPCOE) priorità 1, azione 1.1.2. (Deliberazione G.C. n. 5 del 17.1.2024);**

Per l'individuazione della spesa previsionale del triennio 2025-2027, considerando il personale in servizio nel triennio sulla base della situazione iniziale, delle cessazioni e delle previste assunzioni programmate, si è operato nel seguente modo:

- Determinazione della spesa del personale considerando il trattamento tabellare sulla base della posizione economica, eventuali assegni ad personam e retribuzione di anzianità in godimento, l'indennità di vacanza contrattuale, l'indennità di comparto a carico Bilancio, altre indennità previste dalla contrattazione.
- Determinazione degli oneri a carico dell'Ente (CPDEL, Ex Inadel, Irap, Inail, Inps ... etc.);

Una volta determinata la spesa fissa per il personale sono state individuate anche queste ulteriori spese (le spese del triennio sono state individuate nella documentazione consegnata dall'Ente):

- Fondo risorse decentrate;
- Fondo retribuzione di posizione e risultato;
- Fondo per lo straordinario;
- Altre spese tipo Buoni pasto (dato Ente);
- Diritti di Segreteria (Dato Ente);
- Eventuali accantonamenti per rinnovi contrattuali;
- Ulteriori spese.

#### PROGRESSIONI VERTICALI

La programmazione 2025-2027, come si evince dalle tabelle sopra riportate, prevede le seguenti progressioni verticali:

- a) N.1 progressioni verticali ex art. 13, comma 6 del CCNL 16.11.2022 riservata al personale dipendente a tempo indeterminato appartenente all'Area professionale Istruttori, ex categoria C, volta al passaggio nell'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione, ex categoria D, anno 2025, in deroga.

## **MODALITÀ DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE**

Per le assunzioni a tempo indeterminato programmate per il triennio 2025-2027 si procederà come segue:

- Per tutte le assunzioni a tempo indeterminato programmate, in ossequio alla normativa vigente, in primis verranno avviate le procedure di mobilità obbligatoria previste dall'art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001;
  - In merito alla mobilità volontaria di cui all'articolo 30 del D.Lgs. 165/2001, rilevato che:
    - l'ultimo aggiornamento del comma 2-bis ad opera del DECRETO-LEGGE 14 marzo 2025 n. 25, indica che: [...] *Le amministrazioni, ad eccezione della Presidenza del Consiglio dei ministri, destinano alle procedure di mobilità di cui al presente articolo, una percentuale non inferiore al 15 per cento delle facoltà assunzionali provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando, appartenenti alla stessa area funzionale e con esclusione del personale comandato presso gli uffici di diretta collaborazione o equiparati, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio da almeno dodici mesi e che abbia conseguito una valutazione della performance pienamente favorevole. Le posizioni eventualmente non coperte all'esito delle predette procedure sono destinate ai concorsi. In caso di mancata attivazione delle procedure di mobilità entro l'anno di riferimento, le facoltà assunzionali autorizzate per l'anno successivo sono ridotte del 15 per cento, con conseguente adeguamento della dotazione organica, e i comandi in essere presso l'amministrazione cessano allo scadere del termine di sei mesi dall'avvio delle procedure concorsuali e non possono essere riattivati per diciotto mesi, nemmeno per il personale diverso da quello cessato. In caso di mancata presentazione della domanda di inquadramento, il personale cessa dal comando alla naturale scadenza e non può essere ulteriormente comandato anche presso una amministrazione diversa nei successivi diciotto mesi. Gli inquadramenti di cui al presente comma avvengono, nei limiti dei posti vacanti, nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza e possono essere disposti anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento assicurando la necessaria neutralità finanziaria, previa rimodulazione della dotazione organica da inserire nella sezione del PIAO relativa alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale;*
    - per 15% delle facoltà assunzionali debba intendersi il 15% della spesa che nella presente programmazione è destinata alle nuove assunzioni a tempo indeterminato
- L'analisi della sostenibilità finanziaria del programma 2025-2027 del fabbisogno del personale dell'Ente si completa con la verifica del rispetto delle limitazioni di legge all'incremento della spesa del personale.

### **VERIFICA RISPETTO LIMITE PREVISTO DAL COMMA 557, DELL'ARTICOLO 1 DELLA LEGGE 296/2006**

in relazione al limite tutt'ora vigente, previsto dal comma 557, dell'articolo 1 della legge 296/2006 e cioè che *gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione*", rilevato che:

- In sede di approvazione del rendiconto 2023 è stato certificato il rispetto del limite per l'anno 2023;
- per gli Enti cosiddetti "virtuosi" (Enti di cui alla prima fattispecie) la normativa indica che: [...] *Si evidenzia che, per rendere possibile l'utilizzo effettivo delle risorse che si liberano in applicazione della nuova disciplina, l'articolo 6 specifica 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 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296"*.

Si può attestare il rispetto di tale limitazione di spesa rilevato che l'incremento della stessa rispetto al 2013 non rileva ai fini della verifica.

**VERIFICA RISPETTO LIMITE PER LAVORO "FLESSIBILE" EX ARTICOLO 9, COMMA 28  
DEL DL 78/2010**

È rispettato il limite di spesa per il lavoro flessibile.