

Sezione 3.3 del PIAO 2025-2027

Piano Triennale Fabbisogni di Personale

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) è un complesso atto di programmazione per la gestione delle risorse umane finalizzato a coniugare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance (organizzativa, di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini) e ad assicurare, da parte delle pubbliche amministrazioni, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica.

Il PTFP è un documento di programmazione dell'Ente, confluito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione in ossequio all'art. 6 del Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113. È noto, infatti, che il documento unico di programmazione (D.U.P.), secondo l'allegato 4/1 al d.lgs. 118/2011, ha tra i contenuti minimi della sezione operativa (SeO) la "programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale". Il D.U.P. 2025/2027, approvato con Deliberazione del Consiglio comunale n. 25 del 27.12.2024, contiene l'individuazione delle sole risorse finanziarie mentre nella sottosezione 3.3 del PIAO 2025/2027 confluirà il dettaglio del piano assunzionale con l'indicazione delle risorse umane.

Il PTFP si configura come uno strumento essenzialmente gestionale, chiamato a definire la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa, le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate e le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

Il D.Lgs. n. 75/2017 ha ridisegnato il concetto di fabbisogno di personale che, come ha ben sintetizzato la Funzione pubblica nel 2018 nelle sue Linee guida, "implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo":

quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla *mission* dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica.

qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

All'interno della sottosezione "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale" vengono rappresentati:

1. **la consistenza di personale** al 31 dicembre 2024: alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;
2. **la programmazione strategica delle risorse umane:** il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

Dall'analisi della ricognizione annuale del personale ai sensi dell'art. 33, D. Lgs. N. 165/2001 per l'annualità 2025 effettuata con Deliberazione della Giunta Comunale n.105 del 12.12.2024, è emerso che non vi sono situazioni di eccedenza o di soprannumero di personale.

Le scelte programmatiche in materia di personale tengono conto della situazione complessiva come sopra illustrata partendo dalla composizione del personale in servizio al 31.12.2024:

Area	Profili Professionali	n. dipendenti
Area Finanziaria	Istruttore	n. 1
	Operatore Esperto	n. 1
Area Tecnica LL.PP.	E.Q.	n. 1
	Operatore	n. 1
Area Tecnica Urbanistica	E.Q.	n. 1
	Operatore Esperto	n. 3
	Operatore	n. 2
Area Vigilanza	E.Q. (personale T.D.)	n. 1
	Operatore Esperto	n. 1
	Operatore	n. 1
Area Amministrativa	Istruttore (personale T.D.)	n. 1
	Operatore	n. 1

Il quadro normativo relativo alla gestione del personale

Attualmente gli enti locali sono principalmente soggetti alle seguenti tipologie di vincoli:

- quello generale di contenimento della spesa di personale;
- quello puntuale sulle possibilità di assunzioni, sia a tempo indeterminato sia con tipologie di lavoro flessibile.

Per tracciare un quadro complessivo del sistema di regole e vincoli riguardanti le spese di personale è necessario fare riferimento all'art. 1, commi 557 e seguenti, della legge 296/2006 (legge Finanziaria per il 2007) che individua le azioni affinché sia possibile garantire il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, azioni che possono essere modulate dagli enti territoriali "nell'ambito della propria autonomia" e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

1. riduzione dell'incidenza delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti attraverso "parziale reintegrazione dei cessati e il contenimento della spesa per il lavoro flessibile";
2. razionalizzazione e snellimento delle strutture, anche attraverso l'accorpamento di uffici;
3. contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa.

Di seguito si riportano i vincoli finanziari in relazione alle diverse tipologie di assunzione.

Assunzioni a tempo indeterminato.

Il principale vincolo di natura finanziaria è costituito dal tetto di cui all'art. 1 comma 557 *quater* della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, che dispone, per gli enti soggetti alle regole dell'ex patto di stabilità, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013, riferimento fisso anche per gli anni successivi. Il raffronto viene effettuato sulla spesa impegnata.

Per quanto attiene invece ai vincoli puntali sulle assunzioni, la normativa di riferimento è il D.L. 34/2019 (decreto crescita), le cui modalità applicative sono state disciplinate, in attuazione dell'articolo 33 del medesimo decreto, dal DM 17.03.2020, recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni".

Il nuovo meccanismo consente agli enti di rideterminare le proprie capacità assunzionali e colloca gli enti in nove fasce demografiche, prevedendo per ogni soglia dei valori soglia prossimi al valor medio, riferiti al rapporto tra spese di personale e la media delle entrate correnti degli ultimi tre anni (al netto del FCDE dell'esercizio precedente).

L'art. 2 del citato DM specifica le seguenti definizioni:

“a) spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

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

Il DM fissa anche le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Per gli enti territoriali meno virtuosi, la sostenibilità finanziaria di tale rapporto dovrà concludersi nel 2025; in difetto, le assunzioni di personale non potranno eccedere il 30 per cento di coloro che cessano dal servizio.

Ai sensi dell'art. 57 comma 3-septies del DL n. 104/2020, le spese di personale riferite a nuove assunzioni effettuate in data successiva alla conversione dello stesso D.L. n. 104/2020, finanziate integralmente o parzialmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle

stesse, a decorrere dal 2021 non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia, fino a permanenza del finanziamento.

Per quanto riguarda gli arretrati contrattuali l'art. 3, comma 4-ter, del D.L. 36/2022 prevede la sterilizzazione, a decorrere dall'anno 2022 e con riferimento al contratto collettivo nazionale di lavoro 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, della spesa di personale riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti; pertanto tali spese non vanno considerate tra le spese di personale ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia.

Si riepilogano di seguito le condizioni finanziarie particolari del Comune di Zumpano, in relazione agli stanziamenti iscritti nel bilancio di previsione 2025-2027.

A) Contenimento della spesa di personale- Situazione dell'ente

L' art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti. Il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € 437.607,11.

B) Facoltà assunzionali a tempo indeterminato.

Verifica situazione dell'Ente:

a) individuazione della spesa del personale, comprensiva di oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, desunta dall'ultimo rendiconto approvato. Il rendiconto di riferimento è quello dell'anno 2023;

b) individuazione della media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, dedotto l'ammontare del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata. Il triennio di riferimento è quello 2021-2022-2023 ed il fondo crediti di dubbia esigibilità da considerare è quello desunto dal bilancio di ogni anno del triennio;

c) determinazione del rapporto tra la spesa di cui al punto a) e la media delle entrate di cui al punto b), espresso con valore percentuale;

d) determinazione spesa complessiva del personale triennio 2025/2027 e verifica dei limiti.

		ANNO		
<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>		2025		
		ANNO	VALORE	FASCIA
	Popolazione al 31 dicembre	2024	2.612	c
		ANNI	VALORE	
	Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2023	494.581,68 € (l)	
		2021	2.248.583,92 €	
	Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2022	2.366.676,00 €	
		2023	2.649.012,26 €	
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		2.421.424,06 €	
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023	314.319,66 €	
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)	2.107.104,40 €	
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)		23,47%
	Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)		27,60%
	Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(e)		31,60%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO				
	Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < 0 = (d))	(f)	86.979,13 €	
	Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	581.560,81 €	
	Rapporto tra spesa di personale e entrate correnti in caso di applicazione incremento teorico massimo	2025 (g)		27,60%
	Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2025 (h)	581.560,81 €	

Come si evince dalla tabella soprastante, il rapporto tra spese di personale e ed entrate correnti nette ammonta al 23,47 %: l'Ente pertanto può procedere teoricamente a nuove assunzioni nel limite della somma di € 581.560,81 annua. Tale possibilità incontra ovviamente un limite nella sostenibilità finanziaria dell'operazione e nel rispetto del limite massimo del rapporto percentuale tra spesa di personale e media delle entrate correnti (27,60%). A tal proposito la norma prescrive che il piano dei fabbisogni del personale, oggi confluito nel PIAO, riceva apposita asseverazione dell'Organo di revisione in ordine al rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

Si sottolinea che il riferimento alle spese di personale per il calcolo delle capacità assunzionali non coincide con quello indicato al comma 557 dell'art. della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, in quanto non viene decurtato da alcune voci che vanno invece considerate nel limite di cui al citato comma 557.

Si riporta di seguito il dettaglio della spesa del personale prevista nel Bilancio di Previsione 2025/2027 ai fini della verifica del rispetto dei limiti di cui al D.M. 17 marzo 2020 nonché al comma 557 dell'art. della Legge 27 dicembre 2006, n. 296.

CAPITOLO	DIPENDENTE	SPESA DEL PERSONALE PREVISTA IN BILANCIO 2025/2026/2027				CONTRIBUTI PREV.LI E ASS.LI				IRAP
		STIPENDIO inclusa 13 ^a	POSIZIONE	PROGRESSIONI 2023	TOTALE	TOTALE	CPDEL (23,80%)	INADEL (2,88%)	TOTALE	
1021	Spataro	€ 60.931,25	€ 8.646,00		€ 69.577,25	€ 69.578,00	€ 16.559,56	€ 2.003,85	€ 18.563,41	€ 5.914,13
1021	Fabiani	€ 6.370,00	€ -		€ 6.370,00	€ 6.370,00	€ 1.516,06	€ 183,46	€ 1.699,52	€ 541,45
1021	Gaudio C.	€ 19.825,00	€ -		€ 19.825,00	€ 19.825,00	€ 4.718,35	€ 570,96	€ 5.289,31	€ 1.685,13
1021	COESIONE	€ 25.146,71		€ 5.950,00	€ 31.096,71	€ 31.097,00	€ 7.401,09	€ 895,59	€ 8.296,68	€ 2.643,25
		€ 112.272,96	€ 8.646,00	€ 5.950,00	€ 126.868,96	€ 126.870,00	€ 30.195,06	€ 3.653,86	€ 39.600,00	€ 11.000,00
1021/1	Panichi	€ 25.090,00			€ 25.090,00	€ 25.090,00	€ 5.971,42	€ 722,59	€ 6.694,01	€ 2.132,65
1021/1	Falcone	€ 25.769,48	€ 6.250,00		€ 32.019,48	€ 32.020,00	€ 7.620,76	€ 922,18	€ 8.542,94	€ 2.721,70
		€ 50.859,48	€ 6.250,00		€ 57.109,48	€ 57.110,00	€ 13.592,18	€ 1.644,77	€ 15.240,00	€ 4.900,00
1081	La Valle	€ 24.505,00	€ 7.777,78		€ 32.282,78	€ 32.283,00	€ 7.709,18	€ 929,75	€ 8.638,93	€ 2.744,06
1081	Morelli	€ 24.505,00	€ 7.777,78		€ 32.282,78	€ 32.283,00	€ 7.709,18	€ 929,75	€ 8.638,93	€ 2.744,06
1081	Guagliardi L.	€ 18.395,00	€ -		€ 18.395,00	€ 18.395,00	€ 4.392,73	€ 529,78	€ 4.922,50	€ 1.563,58
		€ 67.405,00	€ 15.555,56		€ 82.960,56	€ 83.000,00	€ 19.811,09	€ 2.389,28	€ 22.500,00	€ 7.100,00
1261	Donato	€ 9.841,00	€ 2.500,00		€ 12.341,00	€ 12.341,00	€ 2.937,16	€ 355,42	€ 3.292,58	€ 1.048,99
1261	Gemoli	€ 20.150,00	€ -		€ 20.150,00	€ 20.150,00	€ 4.796,00	€ 581,00	€ 5.377,00	€ 1.712,75
		€ 29.991,00	€ 2.500,00		€ 32.491,00	€ 33.000,00	€ 7.733,16	€ 936,42	€ 8.700,00	€ 2.800,00
1681	Gallo	€ 20.150,00	€ -		€ 20.150,00	€ 20.150,00	€ 4.795,70	€ 580,32	€ 5.376,02	€ 1.712,75
		€ 20.150,00	€ -		€ 20.150,00	€ 21.000,00	€ 4.795,70	€ 580,32	€ 5.400,00	€ 1.800,00
1921	De Rose M.	€ 20.540,00	€ -		€ 20.540,00	€ 20.540,00	€ 4.888,52	€ 591,55	€ 5.480,07	€ 1.745,90
1921	Imbrogno	€ 20.540,00	€ -		€ 20.540,00	€ 20.540,00	€ 4.888,52	€ 591,55	€ 5.480,07	€ 1.745,90
1921	Orrico	€ 18.005,00	€ -		€ 18.005,00	€ 18.005,00	€ 4.285,19	€ 518,54	€ 4.803,73	€ 1.530,43
1921	Gaudio M.	€ 19.825,00	€ -		€ 19.825,00	€ 19.825,00	€ 4.718,35	€ 570,96	€ 5.289,31	€ 1.685,13
		€ 78.910,00	€ -		€ 81.000,00	€ 78.910,00	€ 18.780,58	€ 2.272,61	€ 22.000,00	€ 6.900,00
1886	Magnelli	€ 19.825,00	€ -		€ 19.825,00	€ 19.825,00	€ 4.718,35	€ 570,96	€ 5.289,31	€ 1.685,13
		€ 19.825,00	€ -		€ 19.825,00	€ 20.500,00	€ 4.879,00	€ 591,00	€ 5.300,00	€ 1.700,00
	TOTALE	€ 379.413,44	€ 32.951,56	€ 5.950,00	€ 420.405,00	€ 420.390,00	€ 99.786,76	€ 12.068,25	€ 118.740,00	€ 36.200,00

	Spesa totale	Spesa DM assunzioni
tot dipendenti	€ 575.330,00	€ 539.145,00
Rogito	€ 5.000,00	€ 5.000,00
Risultato	€ 12.500,00	€ 12.500,00
Oneri	€ 2.975,00	€ 2.975,00
Irap	€ 1.062,50	€ -
F.do contrattazione	€ 15.403,00	€ 15.403,00
Oneri	€ 3.850,00	€ 3.850,00
Irap	€ 1.365,00	€ -
Fondo inc.tecnici	€ 9.070,00	€ 9.070,00
contr	€ 2.160,00	€ 2.160,00
Irap	€ 770,00	
totale	€ 629.485,50	€ 590.103,00
Componenti escluse		
Rinnovi contrattuali	-€ 55.590,03	-€ 21.212,59
Convenzione segreteria	-€ 37.000,00	-€ 34.622,83
Rogito	-€ 5.000,00	
contr. Ex LSU Ministero	-€ 18.592,44	
contr. Ex LSU Regione	-€ 89.407,56	
incentivi funz tecniche	-€ 12.000,00	
coesione	-€ 42.036,92	-€ 39.393,68
Spesa netta l. 296/2006	€ 369.858,55	€ 534.267,58

Rispetto limiti	
SPESA NETTA 2011/2013 Legge 296/2006	€ 437.607,11
LIMITE DM ASSUNZIONI Circ. interministeriale interpretativa del D.M. 17 marzo 2020	€ 581.560,81

Programmazione assunzioni di personale anni 2025-2027

Assunzioni– Anno 2025 - Personale a Tempo Indeterminato

Si riporta nella seguente tabella la dotazione organica dell'Ente rideterminata con indicazione del personale in servizio a tempo indeterminato con riferimento alla data del 01.01.2025, suddiviso per Area professionale e con indicazione delle variazioni previste nell'annualità 2025:

Area	Profili Professionali	In dotazione	In servizio	Variazioni 2025
Area Finanziaria	E.Q.	n. 1	n. 0	1 (verticalizzazione)
	Istruttore	n. 1	n. 1	
	Operatore Esperto	n. 1	n. 1	
Area Tecnica LL.PP.	E.Q.	n. 1	n. 1	
	Operatore	n. 1	n. 1	
Area Tecnica Urbanistica	E.Q.	n. 1	n. 1	
	Operatore Esperto	n. 3	n. 3	
	Operatore	n. 2	n. 2	
Area Vigilanza	Operatore Esperto	n. 1	n. 1	
	Operatore	n. 1	n. 1	
Area Amministrativa	E.Q.	n. 1	n. 0	1 (assunzione)
	Operatore	n. 1	n. 1	

L'Ente con Deliberazione della Giunta Comunale n. 114 del 27.11.2023 ha stabilito di partecipare alla manifestazione di interesse per l'assunzione a tempo indeterminato del personale da destinare esclusivamente alle politiche di coesione sociale nel rispetto di quanto indicato ai punti 7.1 e 7.2 dell'Avviso Pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse da parte delle amministrazioni regionali delle Regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, delle città metropolitane, delle Province e dei Comuni ed Unioni di Comuni ivi situati” – pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le politiche di coesione - Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2 assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari:

Cat	Profilo professionale vacante	Settore	Full/part time	Modalità di reclutamento	Data assunzione prevista
Ex D1	SI	Specialista in attività economico-statistiche	Full Time Costo complessivo € 42.036,92	Concorso pubblico Consiglio dei Ministri Dipartimento per le politiche di coesione	nel corso del 2025

Complessivamente, pertanto, il costo a carico dell'Ente, per le assunzioni del personale a tempo indeterminato, previste nel 2025 dal PFP come sopra descritto è pari a € 42.036,92.

La contrattualizzazione del personale sarà effettuata con risorse a carico del PN CapCoe fino al 2030 e dal 2030 a carico delle risorse previste dall'art. 19 del DL 124/2023, convertito con modificazioni dalla Legge 13 novembre 2023, n. 162. **Il contributo all'assunzione è per l'intera durata lavorativa del dipendente, è etero - finanziata e quindi in deroga alle capacità assunzionali dell'Ente e ad ogni altra disposizione in materia di limiti del personale.**

Progressione tra Aree - Anno 2025

L'Ente nel corso dell'esercizio 2025 prevede altresì la seguente progressione tra le Aree del personale ai sensi dell'art. 13, commi 6,7 e 8 del CCNL del 16.11.2022:

- n. 1 da Area degli Istruttori con profilo contabile a Area delle E.Q. con profilo contabile. Spesa stimata al netto degli oneri riflessi (Parere ARAN CFL254) pari a € 1.509,44;

FABBISOGNO VERTICALIZZAZIONE										
CATEGORIA	Paga base per 13 mesi	Indennità comparto x12	TOTALE EMOLUMENTI BASE	PROVVISTA "NETTO ONERI RIFLESSI"	C.P.D.E.L. 23,8%	TFR 4,88%	TOTALE contributi previdenziali	I.R.A.P. 8,5%	TOTALE ONERI RIFLESSI	PROVVISTA "LORDO ONERI RIFLESSI"
D1	€ 25.146,68	€ 622,80	€ 25.769,48	€ 1.509,44	€ 6.133,14	€ 1.257,55	€ 7.390,69	€ 2.190,41	€ 9.581,09	€ 2.070,65
C2	€ 23.710,44	€ 549,60	€ 24.260,04		€ 5.773,89	€ 1.183,89	€ 6.957,78	€ 2.062,10	€ 9.019,88	
TAB 12	€ 295.284,00									
TAB 13	€ 70.258,00									
arretrati contrattuali	€ 3.824,00									
MONTE SALARI 2018	€ 361.718,00									
0,55%	€ 1.989,45									

La spesa per le progressioni verticali di cui al punto precedente sono contenute nei limiti dello 0,55% del monte salari anno 2018 (dati desunti dal Conto Annuale del Personale 2018) e trovano la loro copertura finanziaria nel Bilancio di Previsione 2025/2027.

Lo spazio contrattuale dello 0,55% del monte salari 2018 si sostanzia in una provvista finanziaria specifica ed aggiuntiva, che **esula dalle ordinarie capacità e vincoli assunzionali**, in quanto speciale e di cui gli enti possono disporre esclusivamente al fine previsto dall'art. 13, comma 8, del CCNL, al di fuori delle dinamiche connesse al reclutamento ordinario e per un periodo temporale transitorio ben definito che si concluderà il 31.12.2025.

La spesa complessiva del personale, compreso le assunzioni da realizzare e sopra indicate, è rispettosa della normativa dettata in merito alle assunzioni negli Enti locali contenuta nel D.L. 34/2019 convertito con modifiche con la L. 58/2019 e dalla relativa normativa attuativa contenuta di cui al D.M. 17.03.2020, come sopra meglio rappresentato e trova copertura negli attuali stanziamenti del bilancio corrente.

Assunzioni- Anno 2025 -Personale a Tempo Determinato

A norma dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile devono avvenire "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale", fermo restando il principio generale dell'obbligo di contenimento della spesa di personale (comma 557 e ss., legge n. 296/2006). Ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, la spesa per il lavoro flessibile non può superare la spesa omologa sostenuta nell'anno 2009, pari a euro 26.723,68.

Il personale attualmente in servizio presso l'Ente con contratto a tempo determinato è il seguente:

- **Funzionario E.Q. - Area Vigilanza;**
- **Istruttore - Area Amministrativa;**

FABBISOGNO PERSONALE TEMPO DETERMINATO													
CATEGORIA	Paga base per 13 mesi	Indennità comparto x12	Progr. Economica orizzontale diff.	POSIZIONE	TOTALE EMOLUMENTI BASE	C.P.D.E.L. 23,8%	TFR /INADEL	TOTALE contributi previdenziali	I.R.A.P. 8,5%	Totale spesa per persona Full Time	Totale spesa per persona Part Time 12 ore	Totale spesa per persona Part Time 10 ore	Totale
D1	€ 25.146,68	€ 622,80	€ 3.533,92	€ 7.000,00	€ 36.303,40	€ 8.640,21	€ 1.045,54	€ 9.685,75	€ 3.085,79	€ 49.074,94	€ 16.358,31		
C1	€ 23.175,62	€ 549,60	€ 1.124,89		€ 24.850,11	€ 5.914,33	€ 970,15	€ 6.884,47	€ 2.112,26	€ 33.846,84		€ 9.401,90	€ 25.760,21
Spesa complessiva lavoro flessibile: Anno 2009									€ 26.723,68				

Pertanto, l'Ente si pone al di sotto del limite previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, il quale prevede, per gli enti in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale, il rispetto del limite di spesa sostenuta per il lavoro flessibile, nell'anno 2009, che per il Comune di Zumpano è pari a €. 26.723,68.

Si precisa, per completezza di informazioni, che le assunzioni di personale dirigente ex art. 110 comma 1 non rientrano nei limiti di spesa di cui all'art. 9 comma 28 D.L. 78/2010.

La spesa per il personale, comprensiva delle assunzioni proposte, calcolata ai sensi dell'art. 2 del D.M. del 17/3/2020 (spesa per assegni ed oneri, al netto dell'IRAP), è contenuta entro gli stanziamenti del Bilancio di previsione 2025/2027.

Si precisa, inoltre, che la spesa relativa all'assunzione del personale programmato per l'anno 2025, è prevista nei rispettivi capitoli del bilancio corrente, destinati al pagamento delle retribuzioni.

Annualità 2026-2027

Non sono previste nuove assunzioni. Solo a seguito di eventuali cessazioni sarà valutata la possibilità di procedere a nuove assunzioni.

Il Responsabile dell'Area Finanziaria
Dott.ssa Mariatiziana Falcone
