



CITTÀ DI AIROLA

Provincia di Benevento

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023/2025

Documento Unico di programmazione (DUP) 2023/2025 e relativi allegati

approvato con Delibera di Consiglio Comunale n. 51 del 01.07.2023

Gestione del Personale rispetto ai vincoli di finanza pubblica

La Programmazione del fabbisogno di personale, prevista dall'art. 39, comma 1, della Legge 449/1997 e dall'art. 6 del D.lgs. 165/2001, è stata predisposta secondo le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della PA" emanate in data 08 maggio 2018 da parte del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione; detta Programmazione confluirà nel PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) successivamente alla approvazione del Bilancio di previsione 2023/2025, che andrà a sostituire tutti i programmi che fino al 2022 le Pubbliche Amministrazioni erano tenute a predisporre, tra cui i Piani della performance, del Lavoro agile (POLA), Piano Anticorruzione e Trasparenza, Piano azioni positive, Piano per la formazione del personale. Il PIAO è stato introdotto all'articolo 6 del Decreto Legge n. 80 del 2021, il cosiddetto "Decreto Reclutamento" convertito dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113. Il contenimento della spesa del personale è regolamentato dall'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge finanziaria 2007). I commi innanzi richiamati che contengono la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti a patto di stabilità, prevedono precisamente che:

- ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti "assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:
 - a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile;
 - b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;
 - c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali" (comma 557);
- costituiscono spese di personale anche quelle "sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente" (comma 557-bis);
- in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (comma 557-ter);
- 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 legge (comma 557-quater).
- con l'art. 33, comma 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 è stato previsto: "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 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 il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. 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 superiore 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 38 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore 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.”

- Con il D.M. 17 marzo 2020 recante: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, sono stati individuati i valori soglia, differenziati per fascia demografica, in relazione al rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata, nonché le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i Comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.

La Circolare del Ministro per la P.A. del 13.05.2020 contiene i principali indirizzi applicativi del suddetto Decreto;

In attuazione di quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, 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.

Il ricorso da parte dei Comuni a forme di lavoro flessibile incontra una serie di limitazioni di carattere ordinamentale e finanziario.

Secondo quanto disposto dall'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, "le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle 39 altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35".

Come recentemente confermato dalla Corte di Cassazione (sent. n. 6089/2021) per la Pubblica amministrazione vige la regola per la quale i contratti di lavoro a termine possono avere una durata massima di 36 mesi (durata che nel settore privato è stata ridotta a 24 mesi dal D.L. n. 87/2018).

Considerato che dalla illegittima reiterazione dei contratti a termine alle dipendenze di una PA non può derivare, per espressa previsione di legge, la conversione del rapporto a tempo indeterminato, il richiamato art. 36 dispone che i lavoratori interessati hanno diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative, e che la violazione di tali disposizioni costituisce causa di responsabilità dirigenziale.

L'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 stabilisce che: "salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente".

Il CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018 ha attuato la previsione normativa, prevedendo (art. 50, comma 4) che le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D.Lgs. n. 81/2015, sono:

- a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
- b) particolari necessità di enti di nuova istituzione;
- c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
- d) stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali;
- e) stipulazione di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali;

- f) personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;
- g) realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;
- h) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione.

Sotto il profilo dei limiti di carattere finanziario, rileva quanto previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, in applicazione del quale i Comuni, le Città metropolitane e le Unioni di comuni possono ricorrere a contratti di lavoro flessibile complessivamente intesi, nel limite della spesa a tal fine sostenuta nell'anno 2009.

Tale percentuale è ridotta al 50% per gli enti non in regola con gli obblighi di contenimento della spesa di personale previsti dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della legge n. 296/2006.

Sono da ritenersi escluse dal limite tutte le spese di personale che trovano copertura in eterofinanziamenti. Non confluiscono nel limite altresì le spese per il personale assunto a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000.

Per gli enti che nel 2009 non hanno sostenuto alcuna spesa per contratti di lavoro flessibile, il limite è dato dalla media del triennio 2007/2009 (Dipartimento Funzione Pubblica, circolare 5/2013; Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015).

Ulteriormente, qualora l'Ente non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali riferite a rapporti di lavoro flessibile né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, è comunque consentita una spesa per nuovi contratti di lavoro flessibile per far fronte a servizi essenziali (Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 1/2017). Una previsione più stringente è contenuta nell'art. 259, comma 6, del D.Lgs. n. 267/2000 per gli Enti in dissesto, per i quali la spesa per il personale a tempo determinato deve essere ridotta a non oltre il 50% della spesa media sostenuta a tale titolo per l'ultimo triennio antecedente l'anno a cui si riferisce l'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.

Oltre alle fattispecie prima indicate (contratti a tempo determinato ex art. 110, comma 1, TUEL e contratti a tempo determinato finanziati con risorse esterne), ulteriori specifiche disposizioni di legge prevedono che determinate tipologie di contratti a termine siano esclusi dai vincoli di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2021:

- assunzioni di carattere stagionale a tempo determinato i cui oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati (art. 22, D.L. n. 50/2017);
- assunzioni di assistenti sociali a tempo determinato con risorse Fondo povertà - REI-reddito di inclusione (art. 1, comma 200, L. n. 205/2017).

Inoltre, i limiti finanziari previsti dall'art. 1, commi 557 e ss. della legge n. 296/2006, non si applicano alle assunzioni di personale stagionale assunto con forme di contratto a tempo determinato, che sono strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti nei comuni con popolazione compresa tra 1000 e 5000 abitanti.

Le assunzioni straordinarie a tempo determinato per l'attuazione del PNRR I provvedimenti emergenziali che si sono succeduti nella seconda metà del 2021 hanno dato seguito alle richieste 41 dell'ANCI di mettere gli enti locali in condizione di rafforzare i propri organici al fine di consentire l'attuazione dei progetti connessi al Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), attraverso un piano straordinario di assunzioni a tempo determinato.

I principali riferimenti normativi, che saranno approfonditi nei paragrafi seguenti, sono:

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

È importante sottolineare sin d'ora che queste misure sono complementari tra loro, per cui eventuali fabbisogni di personale che non siano finanziabili a valere sugli investimenti realizzati con risorse PNRR e con le modalità di cui alla circolare n. 4 della Ragioneria Generale dello Stato, in quanto non rendicontabili all'Unione europea, potranno essere comunque soddisfatti attingendo dagli spazi finanziari aggiuntivi concessi ai Comuni dal D. L. n. 152/2021.

Dai conteggi eseguiti, risulta un rapporto fra spesa del personale ed entrate correnti del triennio relativo agli ultimi tre rendiconti approvati pari al 23,91%, al di sotto del valore soglia previsto per la fascia di appartenenza dell'Ente, pari al 26,90%. Pertanto, l'Ente può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla legge per ciascuna fascia demografica, pari ad € 174.255,40.

Dai suddetti calcoli emerge altresì:

- che la massima spesa autorizzabile per assunzioni di personale, nel triennio 2023/2025, è pari ad € 323.798,12;
- che la suddetta spesa, tenuto conto della effettiva sostenibilità del Bilancio 2023, trova copertura finanziaria per € 149.542,72 con imputazione a valere sulle risorse derivanti dai collocamenti a riposo anno 2023;
- che la suddetta spesa, tenuto conto della effettiva sostenibilità del Bilancio 2024, trova copertura finanziaria per € 37.474,30 con imputazione a valere sulle risorse derivanti dai risparmi di spesa conseguenti alla internalizzazione di diversi servizi comunali (custodia cimiteriale, supporti uffici comunali, etc).
- che, tenuto conto della effettiva sostenibilità di Bilancio, nell'anno 2025, sono programmate assunzioni di personale che saranno poste in essere solo in caso di effettiva copertura finanziaria della spesa necessaria.

La suddetta proposta di programmazione, condivisa con il Segretario Generale ed i Responsabili dei servizi, sarà partecipata alla RSU e, per il suo tramite, alle OO.SS., ai sensi e per gli effetti dell'art. 4 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019/2021.

Relativamente ai vincoli disposti dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 sulla spesa per il personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa,

gli stessi fanno riferimento alla corrispondente spesa dell'anno 2009. Il limite di spesa 2023, pertanto, ammonta ad euro 81.267,11, come risultante dal Rendiconto per l'esercizio 2009 (spesa per lavoro interinale € 69.467,11 e Co.Co.Co. € 11.800,00). A legislazione vigente lo stesso limite sussiste per tutto il triennio 2023-2025.

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE

Anno 2023:

-Assunzione a tempo part time ed indeterminato di n. 1 Istruttore amministrativo, da adibire all'Area Demografica e Statistica – ex categoria C – mediante concorso pubblico;

-Assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n. 1 Istruttore amministrativo, da adibire all'Area Tecnica – Servizio Manutenzione/Patrimonio/Protezione Civile – ex categoria C – mediante concorso pubblico;

-Assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n. 1 Istruttore amministrativo, da adibire all'Area Tecnica – Servizio Lavori Pubblici – ex categoria C – mediante concorso pubblico;

-Trasformazione a tempo pieno ed indeterminato di n. 1 Istruttore amministrativo contabile, adibito all'Area Economico Finanziaria – ex categoria C – con contratto a tempo part-time ed indeterminato;

- Trasformazione a tempo part-time di n.30 ore settimanali di n. 1 Funzionario Tecnico ad elevata qualificazione, reclutato con procedura ex art. 110 T.U.O.E.L. ed adibito all'Area Tecnica – Servizio Manutenzione/Patrimonio/Protezione Civile – ex categoria D – con contratto a tempo part-time di 18 ore settimanali e determinato;

- Trasformazione a tempo part-time di n.30 ore settimanali di n. 1 Funzionario Amministrativo ad elevata qualificazione, reclutato con procedura ex art. 110 T.U.O.E.L. ed adibito all'Area Finanziaria – Servizio Entrate – ex categoria D – con contratto a tempo part-time di 18 ore settimanali e determinato;

-Assunzione a tempo pieno ed indeterminato, mediante stabilizzazione ex articolo 1 Comma 797 della Legge 30 dicembre 2020, n. 178 di n. 1 Assistente sociale, da adibire all'Area Amministrativa; 43 Attesa la complessità procedurale finalizzata all'indizione e definizione dei programmati Concorsi, si prevede, nell'immediato, la proroga dei contratti di lavoro interinale in essere;

Anno 2024

- Assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n.1 Operatore Esperto, ex cat. B, da adibire all'Area tecnica cimiteriale mediante selezione Centro per l'impiego; - Assunzione a tempo part-time ed indeterminato di n.1 Operatore , ex cat. A, da adibire all'Area Tecnica – Servizio Manutenzione/Patrimonio/Protezione Civile, mediante selezione Centro per l'impiego;

-Assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n. 1 Istruttore di Vigilanza, da adibire all'Area Vigilanza – ex categoria C – mediante concorso pubblico, previa verifica della sostenibilità finanziaria.

Anno 2025

-Assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n. 2 Istruttori di Vigilanza, da adibire all'Area Vigilanza – ex categoria C – mediante concorso pubblico, previa verifica della sostenibilità finanziaria.

Si da atto:

che la procedura assunzionale, per l'anno 2023, potrà essere avviata ad avvenuta approvazione della intera programmazione finanziaria 2023-2025, ivi compreso il PIAO 2023/2025;

che per le annualità successive occorrerà verificare nuovamente, anno per anno, la sostenibilità in Bilancio della spesa prevista;

che, ai fini della redazione del Programma e della Rideterminazione della dotazione organica, è stata effettuata la verifica, con esito negativo, da parte del Segretario Generale, in concorso con i Responsabili delle P.O., delle eccedenze e del personale in soprannumero – art.33 D. lgs 165 del 2001;

che, ai fini assunzionali, saranno trasmessi alla BDAP le informazioni di cui al c. 508 della L. n. 232/2016, all' art. 9 del D.L. n. 185/2008 e all' art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016; che, ad avvenuta approvazione del presente DUP, sarà adottato il PEG con valenza di Piano della Performance – art. 10 D. lgs. n. 150/2009, che sarà assorbito in un'apposita sezione del PIAO;

Si da atto altresì:

che il suddetto piano è coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e che si sviluppa, nel rispetto dei vincoli finanziari come sopra dimostrato, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art.5, comma 1, del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150).

che la programmazione di personale sarà partecipata alla RSU/OO.SS, nonché pubblicata nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito comunale ed inviata al SICO;

che, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001, il Revisore dei Conti, prima della approvazione Consiliare, accerterà che il presente Programma è improntato al rispetto del predetto principio di riduzione della spesa e conforme ai predetti vincoli di legge.

Voce	Spesa Anno 2011	Spesa Anno 2012	Spesa Anno 2013	Media	Previsione 2023
a) Piano dei Conti 1.01: Retribuzioni lorde personale a tempo indeterminato, compreso il segretario c	1.950.940,88	1.810.311,26	1.814.405,23	1.858.552,46	1.148.366,89
b) Piano dei Conti 1.03.02.12: Spese per personale impiegato con forme flessibili di lavoro	0,00	0,00	25.388,40	8.462,80	81.000,00
c) Piano dei Conti 1.09.01: Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
d) Piano dei Conti 1.02.01.01 :IRAP	135.520,54	126.563,86	102.993,81	121.692,74	95.000,00
e) Piano dei Conti 1.01.01.02.002: Buoni pasto	36.929,74	37.555,06	24.296,00	32.926,93	10.000,00
f) TOTALE SPESE DI PERSONALE (voci da a ad e)	2.123.391,16	1.974.430,18	1.967.083,44	2.021.634,93	1.334.366,89
g) Spese per straordinario elettorale a carico di altre amministrazioni	1.392,00	0,00	0,00	464,00	25.000,00
h) Spese sostenute per categorie protette ex Legge n. 68/1999 (solo quota d'obbligo)	133.228,38	133.228,38	133.228,38	133.228,38	108.000,00
i) Spese per contratti di formazione e lavoro prorogati per espressa previsione di legge	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
l) Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
m) Spese per il personale trasferito dalla regione per l'esercizio di funzioni delegate	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
n) Oneri dei rinnovi contrattuali	177.718,24	124.757,43	124.757,43	142.411,03	36.000,00
o) Diritti di rogito segretario, incentivi di progettazione, incentivi recupero evasione ICI	10.414,78	5.369,35	50.746,03	22.176,72	25.000,00
p) Spese per la formazione	8.548,04	6.740,00	5.687,02	6.991,69	5.000,00
q) Spese per missioni	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
r) Spese per il personale comandato o utilizzato in convenzione da altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso a carico dell'ente utilizzatore	0,00	0,00	0,00	0,00	8.442,87
s) Spese personale stagionale finanziato con quote di proventi per violazioni al C.d.S.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
t) TOTALE SPESE ESCLUSE (voci da g ad s)	331.301,44	270.095,16	314.418,86	305.271,82	174.000,00
SPESA DI PERSONALE (f- t)	1.792.089,72	1.704.335,02	1.652.664,58	1.716.363,11	1.160.366,89

In allegato Parere del Revisore dei Conti reso in sede di approvazione del DUP 2023/2025

COMUNE DI AIROLA PROVINCIA DI BENEVENTO

Verbale n. 46 del 19/06/2023

IL REVISORE DEI CONTI

Il giorno 19 del mese di giugno 2023 il sottoscritto Revisore dei Conti procede all'emissione del parere sul "**Documento Unico di Programmazione 2023/2025**".

Vista la delibera di Giunta Comunale n. 83 del 6 giugno 2023 avente ad oggetto l'approvazione dello schema "DUP 2023/2025" ed i rispettivi allegati;

Visto

il D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 (Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali);

il D. Lgs. 118/2011 e la versione aggiornata dei principi contabili generali e applicati sul sito Arconet - Armonizzazione contabile enti territoriali;

Visto

a) *l'art. 170 del D.Lgs. 267/2000 che indica:*

- al comma 1 "entro il 31 luglio di ciascun anno la Giunta presenta al Consiglio il Documento Unico di Programmazione per le conseguenti deliberazioni";
- al comma 5 "il Documento Unico di Programmazione costituisce atto presupposto indispensabile per l'approvazione del bilancio di previsione".

b) che il *DUP* costituisce, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto generale di tutti gli altri documenti di programmazione.

c) che con Decreto Ministeriale del 18/05/2018 è stato modificato il punto 8.4 del principio contabile applicato concernente la programmazione di cui all'allegato 4/1 del D. Lgs.23/06/2011 n. 118 prevedendo una modifica dei contenuti del DUP semplificato per i Comuni con popolazione inferiore ai 2.000 abitanti.

Ritenuto che

la presentazione del DUP al Consiglio deve intendersi come la comunicazione delle linee strategiche ed operative su cui la Giunta intende operare e rispetto alle quali presenterà in Consiglio un bilancio di previsione coerente con le stesse, comprensivo delle proposte integrative e modificative che successivamente potranno essere inserite nelle note di aggiornamento al DUP;

Considerato che

il DUP costituisce sempre in riferimento al rispetto del principio di coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario per tutti gli altri documenti di programmazione.

Il Revisore dei Conti avendo verificato:

- a) la completezza del documento in base ai contenuti previsti dal principio contabile n. 4/1 concernente la programmazione di bilancio;
- b) la coerenza interna del DUP con le linee programmatiche di mandato presentate ed approvate con deliberazione del Consiglio Comunale;
- c) la corretta definizione degli obiettivi delle missioni attivate;
- d) l'adozione degli strumenti obbligatori di programmazione di settore e la loro coerenza con quanto indicato nel DUP.

Tutto ciò premesso, per quanto di propria competenza,

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

sulla coerenza, del Documento Unico di Programmazione 2023-2025, con le linee programmatiche di mandato, con la programmazione operativa e di settore.

IL REVISORE DEI CONTI
Dott. Nicola Ciancio

