



## COMUNE DI SANTA MARIA A VICO

Provincia di Caserta

**Data Delibera: 04-12-2023**

**N°Delibera: 176**

### Verbale di Deliberazione della Giunta comunale

**Oggetto: II AGGIORNAMENTO PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE PIAO 2023 - 2025**

L'anno **duemilaventitre** addì **quattro** del mese di **Dicembre** alle ore **18:45** nella Sala Adunanze, si è riunita la **Giunta comunale** in seduta ordinaria:

N°	Cognome e Nome	Qualifica	P/A
1	PIROZZI ANDREA	SINDACO	Presente
2	BIONDO VERONICA	VICE SINDACO	Presente
3	AFFINITA CLEMENTE	ASSESSORE	Presente
4	CIOFFI ANNA	ASSESSORE	Presente
5	DE LUCIA CARMINE	ASSESSORE	Presente
6			

partecipa alla seduta il Segretario dott.<sup>ssa</sup> CHIARA MIGLIORE.

Il Presidente, rag. ANDREA PIROZZI, dichiara aperta la seduta, dopo aver constatato la sussistenza del numero legale;

invita gli Assessori a trattare, discutere e definire l'argomento trattato all'ordine del giorno.

**La Giunta comunale**

**attestata** la propria competenza ai sensi dell'articolo 48 (comma 2) del Decreto legislativo n. 267/2000;

**vista** la proposta deliberativa concernente l'oggetto e i pareri tecnico e contabile, ai sensi dell'articolo 49 (comma 1) del Decreto legislativo n. 267/2000;

**ritenuto** di dover approvare la suddetta proposta;

con votazione unanime espressa sulla suddetta proposta;

**delibera**

di **approvare** la proposta deliberativa in oggetto, nel testo che si allega al presente provvedimento per costituire parte integrante e sostanziale;

di **rendere** il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134 (comma 4) del Decreto legislativo n. 267/2000:

di **stabilire**, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 125 del Decreto legislativo n. 267/2000, che la presenta Deliberazione venga comunicata ai signori capigruppo consiliari.

## **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 Sezione - Piano triennale dei fabbisogni di personale. II Aggiornamento.**

### **Premesso:**

Ø con delibera di Consiglio Comunale n. 18 e n. 17 del 30 marzo 2023 sono stati rispettivamente approvati il Bilancio di Previsione 2023-2025 e il Documento Unico di Programmazione relativo al medesimo triennio;

Ø con delibera di Giunta Comunale n. 121 del 13.07.2023 è stato approvato il PIAO 2023.2025;

Ø con delibera di Giunta Comunale n. 144 del 27/09/2023 è stato approvato l'aggiornamento del Piao 2023-2025;

### **Evidenziato**

Ø che, con determina n. 988 del 22.09.2023, si è preso atto della cessazione del rapporto di lavoro per collocamento a riposo della dipendente matricola n. 3 con cessazione dell'attività lavorativa il 31 Dicembre 2023;

Ø che, con determina n. 1012 del 28.09.2023 si è preso atto della cessazione del rapporto di lavoro per collocamento a riposo del dipendente matricola n. 170 con cessazione dell'attività lavorativa il 31 Marzo 2024;

Ø che, con nota acquisita al prot. dell'ente al n. 24271 del 17/11/2023, il dipendente matricola n. 1318- già assunto presso l'ente in qualità di Agente di Polizia Locale- ha rassegnato le dimissioni a far data dal 20/12/2023, senza la conservazione del posto di lavoro, ai fini dell'assunzione in servizio in qualità di istruttore amministrativo contabile presso il Comune di Santa Maria a Vico;

**Dato atto** che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale non è un documento statico, ma un documento che, in corso di attuazione, di volta in volta può essere variato in funzione della più efficiente combinazione possibile tra fabbisogno di personale, reale dinamica pensionistica e capacità/opportunità finanziarie finalizzate all'assunzione normativamente previste.

**Evidenziato** che al fine di dare maggiore flessibilità alla programmazione dei fabbisogni del personale, gli enti possono procedere a rimodulare annualmente, sia qualitativamente che quantitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati e nell'ambito del valore finanziario di spesa potenziale massima definito dalla vigente disciplina in materia;

### **Evidenziato**

Ù che la norma di riferimento attualmente vigente in materia di contenimento della spesa di personale è l'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-quater della Legge n. 296 del 27 dicembre 2006, ai sensi della quale: *«Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno 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) lettera abrogata; 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, 184 tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali. Ai fini dell'applicazione del comma 557, 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».*

Ù che la giurisprudenza contabile è consolidata nell'affermare che i vincoli della spesa del personale non sono superati per effetto dell'entrata in vigore delle prescrizioni previste dall'art. 33 del decreto-legge 34/2019 (c.d. "decreto Crescita"), convertito con modificazioni dalla Legge n. 8 del 28 febbraio 2020, che introduce un sistema più flessibile basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa.

Ù che, in particolare, è stato ribadito che "la coesistenza di due diverse discipline del contenimento della spesa di personale si spiega in relazione ai diversi ambiti operativi che le caratterizzano. Segnatamente, il limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557 quater, della l. n. 296/2006 riguarda l'intero aggregato della "spesa di personale", e non solo le assunzioni di

personale a tempo indeterminato. Tale limite, in quanto espressione di un principio fondamentale nella materia del coordinamento della finanza pubblica, è suscettibile di deroga nelle sole ipotesi espressamente previste dalla legge»

**Visto** l'art. 1 della Legge di Bilancio n. 178/ 2020, commi 797 e seguenti, che ai fini del potenziamento del sistema dei servizi sociali territoriali, prevede la concessione di un contributo economico statale, di natura strutturale, per l'assunzione a tempo indeterminato di assistenti sociali da parte degli ambiti territoriali e dei Comuni che ne fanno parte, in particolare il comma 797 prevede: " al fine di potenziare il sistema dei servizi sociali comunali, gestiti in forma singola o associata, e, contestualmente, i servizi di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 147, nella prospettiva del raggiungimento, nei limiti delle risorse disponibili a legislazione vigente, di un livello essenziale delle prestazioni e dei servizi sociali definito da un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente pari a 1 a 5.000 in ogni ambito territoriale di cui all'articolo 8, comma 3, lettera a), della legge 8 novembre 2000, n. 328, e dell'ulteriore obiettivo di servizio di un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente pari a 1 a 4.000, è attribuito, a favore di detti ambiti, sulla base del dato relativo alla popolazione complessiva residente:

- a) un contributo pari a 40.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'ambito, ovvero dai comuni che ne fanno parte, in termini di equivalente a tempo pieno, in numero eccedente il rapporto di 1 a 6.500 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 5.000;
- b) un contributo pari a 20.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'ambito, ovvero dai comuni che ne fanno parte, in termini di equivalente a tempo pieno, in numero eccedente il rapporto di 1 a 5.000 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 4.000".

**Atteso** che il successivo comma 801 della predetta legge contiene l'espressa previsione per cui alle assunzioni finanziate a valere sulle risorse ministeriali si applica la disciplina prevista dall'art. 57, comma 3-septies del DL n. 104/2020, in base alla quale le spese di personale etero-finanziate e le corrispondenti entrate, fermo restando il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio, non rilevano ai fini del rispetto dei valori-soglia individuati dal DM 17 marzo 2020 ( art. 33 del DL n. 34/2019) per la definizione della capacità assunzionale dei Comuni;

**Atteso**, altresì, che la legge di bilancio 2022 ( L. n. 234/2021), con i commi 734-735 dell'art. 1, ha ulteriormente potenziato le predette misure.

**Rilevato** che la Corte dei Conti sezione regionale per la Lombardia, con deliberazione n. 65/2021/PAR, si è pronunciata in merito alla neutralità della spesa e dell'entrata relativa all'assunzione di assistenti sociali a tempo indeterminato effettuata con i contributi di cui all'art. 1, co 797 e ss, L 178/2020, che non concorrono alla determinazione degli spazi assunzionali di cui all'art.33 del DL n. 34/2019 e, fermo restando il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio, le assunzioni sono effettuate in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 9, co 28, del DL. n. 78/2010 e all'art 1, commi 557 e 562, della legge n. 296/2006;

**Acclarato** che il Piano dei fabbisogni, di cui all'articolo 6, commi 1, 4 e 6 del Dlgs 165/2001, è soppresso in quanto assorbito nella apposita sezione del Piao 6.6 rubricata Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale.

**Tenuto conto** delle valutazioni di carattere organizzativo formulate dai Responsabili di servizio al fine di soddisfare al meglio le esigenze organizzative dell'ente nel rispetto dei limiti di spesa;

**Dato atto** che il Responsabile del Servizio Finanziario ha verificato che il PTFP 2023-2025 di cui al punto 6 del PIAO, a seguito dell'aggiornamento apportato, è coerente con le vigenti disposizioni inerenti il contenimento delle spese di personale;

**Ritenuto**, pertanto, necessario procedere alla modifica di detta sezione prevedendo l'attuazione del programma assunzionale come aggiornato nel Piao 2023-2025 nella relativa sezione del programma triennale del fabbisogno del personale.

**Visto** il DUP 2023/2025;

**Visto** la faq arconet 51

**Visto** il DM 25 luglio 2023 che all'articolo 1, lettera g), modifica il paragrafo 8.2 del principio contabile relativo alla programmazione, che adesso stabilisce: *“La programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUP, da destinare ai fabbisogni di personale è determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi. La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e capitale umano del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113”*.

**Dato atto** che l'aggiornamento del Piao 2023-2025 sottosezione Piano fabbisogni del personale alle RSU e alle Organizzazioni Sindacali ai sensi dell'art 4 del CCNL 16 Novembre 2022;

**Acquisiti** i pareri di regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art 49 del D.lgs 267/2000;

**Acquisito** il parere favorevole del revisore dei conti;

### **PROPONE DI DELIBERARE**

**Di approvare** le premesse come parte integrante e sostanziale del presente atto deliberativo:

**Di aggiornare** il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 relativamente alla Sezione 6 - Piano triennale dei fabbisogni del personale allegato alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

**Di dare atto** che le rimanenti sezioni del PIAO rimangono invariate, come risultanti dalla deliberazione di Giunta comunale n. 121 del 13.07.2023;

**Di dare atto** che il PTFP 2023-2025 di cui al punto 6 del PIAO, a seguito dell'aggiornamento apportato, è coerente con le vigenti disposizioni inerenti il contenimento delle spese di personale;

**Dà mandato al Responsabile del Personale di:**

    ü provvedere ad avviare le procedure necessarie al reclutamento delle unità di personale oggetto della presente programmazione;

    ü trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, la presente deliberazione al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano;

**Di dichiarare**, con separata votazione, la deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 c. 4 del Dlgs 267/2000, attesa la necessità di procedere con immediatezza ad indire la procedura concorsuale.

Il Sindaco

Andrea Pirozzi

**Oggetto: II AGGIORNAMENTO PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE PIAO 2023 - 2025**

**Letto, approvato e sottoscritto.**

**Il Presidente**  
**rag. ANDREA PIROZZI**

**Il Segretario**  
**dott.<sup>ssa</sup> CHIARA MIGLIORE**





# COMUNE DI SANTA MARIA A VICO

Provincia di Caserta

Revisore Unico dei Conti

Verbale n. 35 del 30/11/2023

## **PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE SULL' "PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025 SEZIONE - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE. II AGGIORNAMENTO".**

Il sottoscritto Revisore Unico dott. Stefano Coscia – nominato con Delibera del C.C. n. 79 del 21 dicembre 2022.

### **Premesso**

- che ha ricevuto la proposta di deliberazione di Giunta Comunale, ad oggetto "Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 Sezione - Piano triennale dei fabbisogni di personale. Il Aggiornamento";
- che è stato approvato il Bilancio di previsione 2023-2025 con Deliberazione di Consiglio comunale n. 18 del 30 marzo 2023;
- che è stato adottato il Documento Unico di Programmazione per il triennio 2023-2025 con Deliberazione di Consiglio comunale n. 17 del 30 marzo 2023;
- che è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) armonizzato 2023-2025 con Deliberazione di Giunta comunale n. 65 del 17 aprile 2023;
- che è stato approvato il Rendiconto della gestione dell'esercizio 2022 con Deliberazione di Consiglio comunale n. 29 del 31 maggio 2023;
- che è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 con deliberazione di Giunta Comunale n. 121 del 13.07.2023;

### **Visto**

- l'art.1, comma 475, lett. e) della Legge n. 232/2016 dispone, in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e spese finali, il divieto assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale;
- l'art. 1 comma 557-quater della L. 296/2006, introdotto dal D.L. 90/2014 convertito nella legge 114/2014, dispone che gli Enti sottoposti al patto di stabilità interno, ora pareggio di bilancio, assicurano il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011- 2013 e stabilisce che il mancato rispetto di detto comma implica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L. 112/2008 convertito con Legge n. 133/2008;



# COMUNE DI SANTA MARIA A VICO

Provincia di Caserta

Revisore Unico dei Conti

- il D.L. n. 34/2019 (Decreto crescita), convertito con modificazioni dalla L. 28.06.2019, n. 58 e in particolare l'art. 33 ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;
- il D.P.C.M. del 17.03.2020 reca le misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, disponendo specificatamente l'entrata in vigore del provvedimento a decorrere dal 20 aprile 2020;
- le assunzioni a tempo determinato o comunque i rapporti di lavoro flessibile, sono attualmente disciplinate dall'art. 9, comma 28 della L. n. 122/2010, che a seguito delle modifiche introdotte dall'art. 11 comma 4 bis del D.L. 90/2014 convertito nella legge 114/2014, prevede che i Comuni possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni o con contratti co.co.co. nel limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 o con riferimento al triennio 2007/2009. Qualora, pertanto, ne ricorrano i presupposti (esempio temporaneità dovuta ad afflussi turistici, introduzioni di nuovi servizi o nuove tecnologie non fronteggiabili con il personale in servizio;), le amministrazioni devono dare priorità al personale presente nelle proprie graduatorie a tempo indeterminato, ricorrendo nel caso anche agli idonei di altre graduatorie a tempo indeterminato di altri Comuni, previo accordo con gli stessi. In ogni caso per i rapporti di lavoro a tempo determinato superiori a 12 mesi le attuali disposizioni legislative prevedono - fermo restando la verifica dei vincoli assunzionali nel rispetto del patto di stabilità interno - che prima di attivare procedure concorsuali, scorrimenti di graduatorie o avviamenti dalle liste di collocamento, sono tenute ad espletare le procedure di cui all'art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001;
- il DM 25 luglio 2023 che all'articolo 1, lettera g), modifica il paragrafo 8.2 del principio contabile relativo alla programmazione, che adesso stabilisce: "La programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUP, da destinare ai fabbisogni di personale è determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi. La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e capitale umano del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113".



# COMUNE DI SANTA MARIA A VICO

Provincia di Caserta

Revisore Unico dei Conti

## Preso atto che

che si rende necessario procedere ad una ulteriore modifica del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, tenuto conto anche delle attuali esigenze organizzativo/gestionali dell'Ente, e in particolare della Sezione 6. "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale", in relazione alle attuali necessità dell'ente;

## Verificato che

questo ente:

- ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sul pareggio di bilancio nell'anno 2022;
  - la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-quater della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014;
  - effettua la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);
  - ha provveduto alla trasmissione del bilancio di previsione 2023/2025, del rendiconto 2022, del bilancio consolidato 2022 alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (D.L. 113/2016);
  - in base alla tabella 1 dell'art. 4 del D.P.C.M. 17.03.2020 ha un rapporto tra spesa del personale e entrate correnti al di sotto del "valore soglia più basso" della fascia demografica di appartenenza e può incrementare la spesa del personale registrata nel 2018 in misura non superiore al valore percentuale indicato nella tabella 2 dell'art. 5 del citato D.P.C.M., nonché utilizzare, in alternativa, le capacità assunzionali residue;
- Atteso che questo Organo è chiamato, a sensi dell'art. 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, ad esprimersi in merito alla compatibilità dei costi derivanti dalla programmazione del fabbisogno di personale ed in ordine alla spesa per il piano del fabbisogno di personale, in conformità a quanto previsto dall'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 e dall'art. 91 del T.U.E.L.;

Alla luce delle considerazioni che precedono,

## Esaminata

la sezione Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, modificata sulla scorta delle attuali esigenze dell'Ente, allegata alla proposta di delibera quale parte integrante e sostanziale della proposta di delibera in oggetto;

## Attesta

- che la proposta di modifica della sezione Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 è stata predisposta nel rispetto del quadro normativo di riferimento e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento applicabili;



# COMUNE DI SANTA MARIA A VICO

Provincia di Caserta

Revisore Unico dei Conti

- che il documento predisposto da questo ente quale sezione "Aggiornamento della sezione Piano triennale dei fabbisogni di personale" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), è rispondente alle disposizioni e presupposti di legge sopra citati e il limite potenziale massimo di spesa della dotazione organica è rispettato;

## **Esprime**

parere favorevole all'adozione della proposta di deliberazione di Giunta Comunale sul "Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 Sezione - Piano triennale dei fabbisogni di personale. Il Aggiornamento"

Santa Maria a Vico 30 novembre 2023.

Il Revisore Unico  
dott. Stefano Coscia



Comune di  
Santa Maria a Vico

Piano Integrato di Attività e  
Organizzazione (PIAO)

---

**2023 - 2025**

---

**COMUNE DI SANTA MARIA A VICO**  
**PROVINCIA DI CASERTA**

**II AGGIORNAMENTO PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E  
ORGANIZZAZIONE**

**PIAO 2023 - 2025**

**SEZIONE 6– PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

<b>N. versione</b>	<b>Autore</b>	<b>Data</b>
<b>01</b>	<b>Segretario Generale Dott.ssa Chiara Migliore</b>	<b>17/11/2023</b>

## **SEZIONE 6 – PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

### **6.1 PREMESSA**

La ridefinizione delle politiche riguardanti il personale rappresenta una priorità strategica dell'attuale mandato amministrativo in ragione di una carenza di personale tale che, se non affrontata con immediatezza, va profilando nei prossimi anni un rischio di “stallo produttivo” dell'ente anche con riferimento ai servizi essenziali.

Tale situazione impone una gestione delle politiche assuntive caratterizzata da una modalità programmatico-attuativa ispirata ai principi del dinamismo e della flessibilità. In questa prospettiva, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale viene quindi concepito, non come un documento statico, ma come un documento che, in corso di attuazione, di volta in volta potrà essere variato in funzione della, al momento, più efficiente combinazione possibile tra fabbisogni di organico, reale dinamica pensionistica nel Comune, capacità finanziarie assuntive normativamente previste.

### **6.2 ATTUALE QUADRO NORMATIVO E VIGENTI FACOLTÀ ASSUNZIONALI**

La norma di riferimento attualmente vigente in materia di contenimento della spesa di personale è l'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-quater della Legge n. 296 del 27 dicembre 2006, ai sensi della quale:

*“Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno 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) lettera abrogata;*
- 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.*

*Ai fini dell'applicazione del comma 557, 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”.*

La giurisprudenza contabile è consolidata nell'affermare che i vincoli della spesa del personale non sono superati per l'effetto dell'entrata in vigore delle prescrizioni previste dall'art. 33 del decreto-legge 34/2019 (c.d. “*decreto Crescita*”), convertito con modificazioni dalla Legge n. 8 del 28 febbraio 2020, che introduce un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa, avente una maggiore flessibilità. Infatti, le due discipline concernenti il contenimento della spesa del personale operano in due ambiti diversi: la norma interpretata dall'art. 1, comma 557-quater della Legge 296/2006 riguarda l'intero aggregato della “*spesa di personale*” e non solo le assunzioni di personale a tempo indeterminato, la cui deroga si inserisce solo nelle ipotesi tassativamente previste dalla legge<sup>1</sup>.

### **6.3 SITUAZIONE DELL'ENTE**

Il valore medio di riferimento del triennio 2011-2013, da rispettare ai sensi dell'articolo 1, comma 557-quater, della Legge n. 296/2006, introdotto dall'articolo 3 del Decreto-legge n. 90 del 24 giugno 2014, convertito con modificazioni dalla Legge n. 114 dell'11 agosto 2014, è pari ad € 2.137.165,08 lordi (€ 1.709.632,08 netti) così definito:

<i>Descrizione</i>	<i>media 2011-2013</i>
Spese macroaggregato 101	€ 1.996.779,96
Spese macroaggregato 103	€ 20.755,12
IRAP macroaggregato 102	€ 119.630,00
Altre spese	€ 0,00
<i>Totale spese di personale (A) lorde</i>	€ 2.137.165,08
(-) Componenti escluse (B)	€ 427.533,00
<i>di cui rinnovi contrattuali</i>	€ 163.823,00
<i>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B (nette)</i>	€ 1.709.632,08

<sup>1</sup> v.d. LOMBARDIA/243/2021/PAR del 20 ottobre 2021, ma anche le deliberazioni della Sezione di controllo per la Campania n. 208/2021/PAR e della Sezione di controllo per il Veneto n. 177/2020/PAR

La spesa di personale 2023-2025 personale soggetta alle limitazioni di cui all'articolo, comma 557, della Legge n. 296/2006, calcolata secondo quanto disposto dalla sezione del Documento Unico di Programmazione dedicata alla programmazione del fabbisogno di personale, dovrà essere contenuta entro tale limite massimo.

Si precisa, invece, che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del Decreto interministeriale del 17 marzo 2020 (v. infra) non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, comma 557-quater della Legge n. 296/2006, come sancito dall'articolo 7, comma 1 del Decreto del 17 marzo 2020.

#### **6.4 FACOLTÀ ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO**

Dato atto che è stato emanato il Decreto interministeriale (Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro dell'Interno) del 17 marzo 2020 avente ad oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020;

Considerato che alla data odierna, 29 giugno 2023, l'ultimo rendiconto approvato si riferisce alla gestione dell'anno 2022;

si quantificano come segue i parametri ivi stabiliti.

#### ***DM 17/03/2020 – Articolo 2, lettera 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”*

**Dato contabile:** Impegni di competenza BDAP U1.01 anno 2022 € 1.916.214,38, di cui € 142.784,75 disponibili e pagabili in conto residui nell'anno 2023 in quanto erroneamente non reimputati, da cui un dato di competenza di effettivi € 1.773.429,63 esigibili nell'anno 2022.

Si precisa che il dato complessivo di € 1.916.214,38 è comprensivo degli oneri riflessi (contributi INPS/INPDAP ed INAIL) e di € 17.004,00 spesi per l'acquisto di buoni pasto al personale dipendente; vengono esclusi, invece, gli oneri per IRAP, ai sensi di legge.

A tale valore va sommato il costo per spese di missione, pari ad € 76,75 e della formazione non obbligatoria, pari ad € 4.392,30.

<i>Spesa di personale ultimo rendiconto</i>	<i>anno 2022</i>	<i>note</i>
Spese macroaggregato 1	€ 1.916.214,38	BDAP U.1.01.00.00.000
Spese macroaggregato 3	€ 0,00	
Altre spese di personale	€ 4.469,05	Missioni e formazione
<i>Totale (S)</i>	<i>€ 1.920.683,43</i>	

***DM 17/03/2020 – Articolo 2, lettera 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”*

Si considera l'ultimo rendiconto approvato (2022) e i due precedenti (2021 e 2020), sottraendo alla media delle entrate correnti il Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità stanziato nel Bilancio previsionale 2022.

<i>Entrate correnti (Accertamenti)</i>	<i>anno I</i>	<i>anno II</i>	<i>anno III</i>
	<i>anno 2020</i>	<i>anno 2021</i>	<i>anno 2022</i>
Titolo 1	€ 6.254.465,99	€ 6.807.878,36	€ 7.122.979,88
Titolo 2	€ 1.699.699,38	€ 840.933,49	€ 807.282,62
Titolo 3	€ 1.701.882,62	€ 1.021.260,89	€ 993.961,13
<i>Totale (E)</i>	<i>€ 9.656.047,99</i>	<i>€ 8.670.072,74</i>	<i>€ 8.924.223,63</i>
<i>Valore medio (Em)</i>	<i>€ 9.083.448,12</i>		
Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità anno III (F)	€ 1.139.978,65		
<i>Valore netto delle entrate (N=Em-F)</i>	<i>€ 7.943.469,47</i>		

### ***DM 17/03/2020 – Articolo 3 “Differenziazione dei comuni per fascia demografica”***

*“Ai fini dell’attuazione dell’articolo 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:*

*[omissis]*

*f) comuni da 10.000 a*

*59.999 abitanti;*

*[omissis]”*

Ne deriva, pertanto, che il Comune di Santa Maria a Vico appartiene alla fascia cosiddetta “f” in quanto al 31 dicembre 2021, ultimo rendiconto approvato, contava 14.249 abitanti (dato certificato ISTAT).

### ***DM 17/03/2020 – Articolo 4 “Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale”***

*“1. In attuazione dell’articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, nella seguente Tabella 1, sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell’articolo 2: [omissis]*

*f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti: 27,0%*

*2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall’art. 5, possono 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 Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica”.*

Sviluppando i calcoli per la quantificazione della percentuale soglia di cui al presente articolo, si ricava che è rispettato il valore limite del **27%** per gli enti virtuosi, come

evincibile dalla seguente tabella:

<i>Spesa di personale ultimo rendiconto</i>	<i>anno 2022</i>		
Spese macroaggregato 1	€ 1.916.214,38	BDAP U.1.01.00.00.000	
Spese macroaggregato 3	€ 0,00		
Altre spese di personale	€ 4.469,05	Missioni e formazione	
<i>Totale (S)</i>	<i>€ 1.920.683,43</i>		
<i>Entrate Correnti (Accertamenti)</i>	<i>anno I</i>	<i>anno II</i>	<i>anno III</i>
	<i>anno 2020</i>	<i>anno 2021</i>	<i>anno 2022</i>
Titolo 1	€ 6.254.465,99	€ 6.807.878,36	€ 7.122.979,88
Titolo 2	€ 1.699.699,38	€ 840.933,49	€ 807.282,62
Titolo 3	€ 1.701.882,62	€ 1.021.260,89	€ 993.961,13
<i>Totale (E)</i>	<i>€ 9.656.047,99</i>	<i>€ 8.670.072,74</i>	<i>€ 8.924.223,63</i>
<i>Valore medio (Em)</i>	<i>€ 9.083.448,12</i>		
Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità anno III (F)	€ 1.139.978,65		
<i>Valore netto delle entrate (N=Em-F)</i>	<i>€ 7.943.469,47</i>		
<i>Verifica</i>			<i>Anno 2022</i>
Rapporto spesa lorda (S/N)			24,18%
Valore soglia per fascia demografica 10.000-59.999 abitanti			27,00%

***DM 17/03/2020 – Articolo 5 “Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio”***

*“1. In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all’art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell’art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all’art. 4, comma 1: [omissis]”*

*f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti - anno 2022: 19,0%”*

Tale articolo è applicabile al momento in quanto il Comune, avendo una percentuale di incidenza del 24,18%, rientra in tale casistica, da cui si quantifica il valore teorico di incremento (ferma restando l'obbligo di contemperamento con le disponibilità finanziarie del Bilancio):

<i>Spesa di personale</i>	<i>anno 2018</i>	
Spese macroaggregato 1	€ 1.916.214,38	BDAP U.1.01.00.00.000
Spese macroaggregato 3	€ 0,00	
Altre spese di personale	€ 4.469,05	Missioni e formazione
<i>Totale (S)</i>	<i>€ 1.920.683,43</i>	
<i>Incremento massimo annuale del 2023</i>	<i>€ 364.929,85</i>	<i>19% di (S)</i>

Tale incremento massimo, tuttavia, va circoscritto nell'importo massimo di € 224.053,33 affinché l'Ente non superi il limite previsto dall'articolo 4 del Decreto ministeriale (ovvero il 27% per la classe demografica di appartenenza):

Valore netto delle entrate ( $N=Em-F$ ) anno 2022	€ 7.943.469,47	
Spesa di personale dell'anno 2022 (S22)	€ 1.920.683,43	24,18% di (N)
Spesa di personale teorica dell'anno 2023 (S23)	€ 2.144.736,76	27,00% di (N)
<i>Incremento massimo effettivo</i>	<i>€ 224.053,33</i>	<i>(S23 – S22)</i>

***DM 17/03/2020 – Articolo 6 “Individuazione valori soglia di rientro maggiore spesa del personale”***

*“1. I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma 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.*

*f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti: 31,0%*

*2. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia”*

I suddetti commi non sono applicabili al Comune di Santa Maria a Vico in quanto l'incidenza percentuale della spesa di personale, calcolata ai sensi dell'articolo 4 del precitato Decreto, ammonta al 24,82% ovvero inferiore al 31% che determina l'applicazione delle limitazioni sopra dettagliate.

Parimenti, non vanno adottate nemmeno le prescrizioni di cui al comma 3, citato in calce:

*“3. I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 del presente articolo non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato”*

## 6.5 CESSAZIONI PROGRAMMATE

Dall'esame combinato dei provvedimenti di pensionamento disposti negli anni precedenti, delle richieste di collocamento a riposo presentate nell'anno 2023 e dell'età anagrafica dei dipendenti, ovvero di coloro che compiranno 67 anni (limite massimo fissato per la permanenza in servizio, a legislazione vigente) ne deriva il seguente quadro riepilogativo di economie di spesa:

<i>Anno di cessazione del rapporto di lavoro</i>	<i>Nominativo</i>	<i>Categoria</i>	<i>Costo per l'Ente<sup>2</sup></i>
2020	sig. <sup>ra</sup> P.M.	D5	€ 43.497,62
2020	sig. D.M.V.	D2	€ 36.380,81
2020	sig. D.L.L.	D6	€ 45.891,39
2020	sig. R.A.	C5	€ 38.200,60
2020	sig. D.L.C.	C5	€ 38.200,60
2020	sig. P.L.	B7	€ 32.359,18
2020	sig. <sup>ra</sup> V.I.	B2	€ 25.932,60
<i>Subtotale</i>		<i>S20</i>	€ 260.462,80
2021	sig. <sup>ra</sup> D.F.C.	A2	€ 24.461,95
2021	sig. <sup>ra</sup> D.L.A.	B2	€ 28.302,33
2021	sig. P.A.	B4	€ 30.325,25

<sup>2</sup> Comprensivo di contributi previdenziali/assistenziali e IRAP

2021	sig. P.C.	A5	€ 28.637,80
2021	sig. B.R.	B6	€ 35.753,37
2021	sig. <sup>ra</sup> N.M.	C5	€ 38.152,11
2021	sig. <sup>ra</sup> D.M.R.	D4	€ 40.316,00
<i>Subtotale</i>		<i>S21</i>	<i>€ 225.948,81</i>
2022	sig. <sup>ra</sup> P.A.	C4	€ 34.301,65
2022	sig. D.L.A.	D4	€ 40.316,00
2022	sig. M.A.	B6	€ 31.361,27
2022	sig. <sup>ra</sup> D.L.G.	B2	€ 28.302,33
2022	sig. C.S.	C5	€ 38.152,11
2022	sig. <sup>ra</sup> S.M.A.	C5	€ 38.152,11
<i>Subtotale</i>		<i>S22</i>	<i>€ 210.585,47</i>
2023	sig. M.A.	C1	€ 31.669,47
2023	sig. <sup>ra</sup> D.G.	D4	€ 40.316,00
<i>Subtotale</i>		<i>S23</i>	<i>€ 71.985,47</i>
2024	sig. O.R.	C4	€ 22.958,51
2024	sig. P.C.	D4	€ 40.316,00
<i>Subtotale</i>		<i>S24</i>	<i>€ 63.274,51</i>
<i>Totale complessivo</i>		<i>S20 + S21 + S22 + S23 + S24</i>	<i>€ 737.313,08</i>

## 6.6 ASSUNZIONI GIÀ EFFETTUATE O IN CORSO

### *Assunzioni 2021,2022 e 2023 già effettuate*

Precisando che i valori esposti tengono già conto delle eventuali estensioni orarie accordate.

<i>Anno di assunzione</i>	<i>Mansione</i>	<i>Inquadramento</i>	<i>Costo totale</i>
2021	Agente Polizia municipale n. 1 – sig. C.A.	C1 36h	€ 31.669,47
2021	Agente Polizia municipale n. 2 – sig. D.A.	C1 36h	€ 31.669,47
2021	Incremento orario Ag. PM da 18h a 36h – sig. M.A.	C1	€ 16.597,18
2021	Assistente sociale – sig. <sup>ra</sup> I.A.	D1 18h	€ 17.957,03
<i>2021</i>	<i>Totale</i>	<i>As21</i>	<i>€ 97.893,15</i>

2022	Istruttore amministrativo-contabile – sig. M.L.	C1 36h	€ 31.669,47
2022	Istruttore amministrativo-contabile – sig. P.G.	C1 36h	€ 31.669,47
2022	Istruttore amministrativo-contabile – sig. <sup>ra</sup> S.L.	C1 36h	€ 31.669,47
2022	Esecutore amministrativo – sig. D.S.S.	B1 36h	€ 28.178,21
2022	<i>Totale</i>	<i>As22</i>	<i>€ 84.345,75</i>
2023	Istruttore tecnico – sig. L.S.	C1 36h	€ 31.669,47
2023	Istruttore tecnico – sig. F.G.	C1 36h	€ 31.669,47
2023	Agente di Polizia municipale – sig. C.S.	C1 36h	€ 31.669,47
2023	Agente di Polizia municipale – sig. F.G.	C1 36h	€ 31.669,47
2023	<i>Totale</i>	<i>As23</i>	<i>€ 126.677,88</i>

## 6.7 ASSUNZIONI PROGRAMMATE TRIENNIO 2023/2025

La programmazione triennale del fabbisogno gli anni 2023 – 2025 è stata approvata con il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023 – 2025 con delibera di Giunta comunale del 30 marzo 2023.

### *Assunzioni a tempo indeterminato*

Il programma assunzionale proposto, dettagliatamente riportato nella sezione del Documento Unico di Programmazione, comporta i seguenti costi per il triennio 2023-2025, da sostenere per nuove assunzioni a tempo indeterminato:

<i>Anno di assunzione</i>	<i>Mansione</i>	<i>Inquadramento</i>	<i>Costo totale</i>
2023	Istruttore amministrativo contabile (assunto con decorrenza 01.08.2023)	C1 36h	€ 31.669,47
2023	Istruttore amministrativo-contabile (da assumere per scorrimento graduatoria) Dicembre 2023	C1 36h	€ 31.669,47
2023	Collaboratore amministrativo / messo notificatore assunto con decorrenza 01.08.2023	B1 36 h	€ 28.178,21
2023	Collaboratore amministrativo / messo notificatore assunto con decorrenza 01.08.2023	B1 36 h	€ 28.178,21
2023	Trasformazione a tempo pieno assistente sociale	D1 18h → D1 36h	€ 17.181,49
2023	Istruttore amministrativo-contabile (da assumere per scorrimento graduatoria e in subordine utilizzo graduatorie altri enti) (Dicembre 2023)	C1	€ 31.669,47

2023	Agente di Polizia locale (da assumere per scorrimento graduatoria e in subordine utilizzo graduatorie altri enti) (Dicembre 2023)	C1	€ 31.669,47
<i>Subtotale</i>		<i>A1</i>	<i>€ 200.215,79</i>
2024	n. 1 Funzionario amministrativo-contabile (Aprile 2024)	D1 36h	€ 34.362,98
2024	n.1 Funzionario amministrativo-contabile (Giugno 2024)	D1 36 h	€ 34.362,98
2024	Istruttore amministrativo-contabile (da assumere per scorrimento graduatoria e in subordine utilizzo graduatorie altri enti) Gennaio 2024	C1 36h	€ 31.669,47
2024	Istruttore tecnico (da assumere per scorrimento graduatoria e in subordine utilizzo graduatorie altri enti) (Agosto 2024)	C1 36h	€ 31.669,47
<i>Subtotale</i>		<i>A2</i>	<i>€ 132.064,90</i>
2025	Specialista tecnico	D1 36h	€ 34.362,98
2025	Operatore esperto	B1 36 h	€ 28.178,21
2025	Agente di Polizia municipale	C1 36 h	€ 31.669,47
<i>Subtotale</i>		<i>A3</i>	<i>€ 94.210,66</i>
<i>Totale complessivo</i>		<i>A1 + A2 + A3</i>	<i>€ 426.491,35</i>

### ***Verifica della sostenibilità***

Rammentato che, per il rispetto dei limiti previsti dal Decreto interministeriale, è necessario contenere l'aumento di spesa entro il limite massimo di € 168.347,35, come calcolato a pagina 7, si procede alla verifica della sostenibilità del piano assunzionale, comparando il valore economico delle nuove assunzioni (in corso di completamento o programmate) con le cessazioni verificatesi.

Allo stato, il piano triennale di fabbisogno del personale garantisce il conseguimento di un'economia complessiva di € 162.881,38 come dettagliata nella seguente tabella:

Anno	Assunzioni (A)	Valore	Cessazioni (S)	Valore	Margine (S – A)
prec.		€ 182.238,90	S20, S21, S22	€ 696.997,08	-€ 514.758,18
2023	As23 + A1	€ 326.893,67	S23	€ 71.985,47	€ 254.908,20
2024	A2	€ 160.243,11	S24	€ 63.274,51	€ 96.968,60
2025	A3	€ 66.032,45	S25	€ 66.032,45	€ 0,00

<i>Totali</i>		€ 426.491,35		€ 898.289,51	-€ 162.881,38
---------------	--	--------------	--	--------------	---------------

Non è possibile, tuttavia, sfruttare tale margine positivo per estendere la leva assunzionale fino al valore dell'economia rilevata perché il vigente Bilancio previsionale 2023-2025 non permette ulteriori incrementi di spesa in quanto il margine corrente di competenza risulta già sofferente per effetto delle spese consolidate, non comprimibili e tale disponibilità di spesa viene già impiegata per assunzioni a tempo determinato (vedasi sezione “*Lavoro flessibile*”).

Si rende opportuno precisare, inoltre, che i valori finanziari di Bilancio/Rendiconto vanno costantemente monitorati, stante l'indeterminatezza degli accertamenti di competenza del triennio 2023-2025, la cui riduzione impatterebbe in modo negativo sul rapporto S/N: qualora gli accertamenti di competenza dovessero ridursi in modo significativo, non sarebbe possibile dare corso alle assunzioni programmate nelle annualità 2024 e 2025, che andranno opportunamente riprogrammate sulle annualità future.

## **6.8 ASSUNZIONI FLESSIBILI TRIENNIO 2023/2025**

### ***Normativa***

La normativa limitativa delle assunzioni di personale con forme di lavoro flessibile si rinviene nell'articolo 9, comma 28, del Decreto-legge n. 78 del 31 maggio 2010, convertito con modificazioni dalla Legge n. 122 del 30 luglio 2010, primo e secondo periodo, secondo cui: “*A decorrere dall'anno 2011, le pubbliche amministrazioni statali, le agenzie, ecc. (omissis) 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 non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009*”.

Il comma 28 del citato articolo 9, contenente ulteriori disposizioni in materia di lavoro flessibile, è stato più volte integrato e modificato.

Ai fini che qui interessano, rileva l'articolo 11, comma 4-bis, del Decreto-legge n. 90 del 24 giugno 2014, introdotto in fase di conversione dalla Legge n. 114 dell'11 agosto 2014, che ha inserito, in forma di inciso novellato, il settimo periodo, secondo cui: “*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”.*

All'inciso fa seguito il periodo immediatamente successivo, l'ottavo, già presente, che contiene la seguente disposizione: *“Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009”.*

Ai sensi dell'articolo 16, comma 1-quater del Decreto-legge n. 113 del 24 giugno 2016, coordinato con la Legge di conversione n. 160 del 7 agosto 2016, recante: *«Misure finanziarie urgenti per gli enti territoriali e il territorio»*, secondo cui *“gli oneri per le assunzioni di dirigenti, responsabili ed elevate specializzazioni effettuate sulla base dell'articolo 110, comma 1, del Decreto legislativo n. 267/2000, sono al di fuori del tetto di spesa per le assunzioni flessibili”.*

La Deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei conti, sezione Autonomie, chiarisce che *“le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'articolo 9, comma 28, del Decreto-legge n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'articolo 11, comma 4-bis, del Decreto-legge n. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della Legge n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28”.*

Il comma 2 dell'articolo 36 del Decreto legislativo n. 165 del 30 marzo 2001, come modificato dall'articolo 9 del Decreto legislativo n. 75 del 25 maggio 2017, conferma la causale giustificativa necessaria per stipulare nella Pubblica Amministrazione contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali.

La Legge di Bilancio 2021, al comma 993 dell'articolo 1, consente a Comuni, Unioni di Comuni, Province e Città metropolitane di escludere dal limite finanziario di cui all'articolo 9, comma 28, del Decreto-legge n. 78/2010, ovvero dal limite di spesa concernente il lavoro flessibile, la maggiore spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2019 per contratti di lavoro subordinato a tempo determinato del personale della Polizia locale, fermo restando in ogni caso il rispetto dell'equilibrio di

bilancio.

### ***Totale spesa per lavoro flessibile anno 2009***

Dall'esame delle scritture contabili, si quantifica il totale complessivo delle spese sostenute per assunzioni flessibili nell'anno 2009 in € 118.627,21; tale valore costituisce la soglia non superabile per tale tipologia di rapporti lavorativi.

### ***Assunzioni flessibili programmate***

Il programma triennale proposto contiene la previsione di assunzioni flessibili, ovvero a tempo determinato, la cui realizzabilità è subordinata al rispetto del tetto di spesa quantificato nel paragrafo precedente.

Si procede, pertanto, al confronto delle ipotesi assunzionali con i vincoli esistenti, ferma restando la sostenibilità finanziaria, nel Bilancio previsionale, delle spese previste.

### **Anno 2023**

- a) integrazione oraria n. 1 agente di Polizia municipale, categoria C1, a tempo determinato da n. 18 ore settimanali a 36 ore fino al termine di scadenza contrattuale (finanziati con fondi ex articolo 208 del Codice della Strada);
- b) n. 1 unità categoria D1 con contratto ex articolo 110 comma 2 del T.U.E.L. da assegnare all'ufficio del Giudice di Pace (contratto già in essere);
- c) n. 1 funzionario Settore Urbanistica, ex articolo 110 comma 1 del T.U.E.L. categoria D1 (contratto già in essere);
- d) trasformazione a tempo pieno assistente sociale;
- e) n. 1 istruttore tecnico a tempo determinato di categoria C1 a tempo pieno;
- f) convenzione articolo 14 C.C.N.L. 2004 per potenziamento Ufficio Tecnico (18 ore settimanali);
- g) scavalco articolo 1 comma 557, Legge n. 311/2004 e s.m.i. per potenziamento Ufficio Tecnico (12 ore settimanali);
- h) scavalco articolo 1 comma 557, Legge n. 311/2004 e s.m.i. per potenziamento Ufficio Contenzioso (8 ore settimanali);
- i) Nonni vigile (rimborso spese ai volontari);

Dalla lettura combinata delle disposizioni vigenti, ne deriva che la spesa complessiva prevista ammonta ad € 168.811,75, dei quali solo € 95.085,79 soggetti al limite di spesa innanzi determinato, consentendo pertanto le assunzioni flessibili previste:

<i>Dettaglio</i>	<i>Importo previsto</i>	<i>di cui soggetto al limite</i>
a	€ 31.669,47	€ 31.669,47
b	€ 34.362,98	€ 0,00
c	€ 34.362,98	€ 0,00
d	€ 5.000,00	€ 0,00
e	€ 31.669,47	€ 31.669,47
f	€ 17.992,46	€ 17.992,46
g	€ 11.994,97	€ 11.994,97
h	€ 1.759,42	€ 1.759,42
<i>Totale 2023</i>	€ 168.811,75	€ 95.085,79

## Anno 2024

- a) n. 5 agenti di Polizia municipale, categoria C1, a tempo determinato per cinque mesi per n. 18 ore settimanali ciascuno (finanziati con fondi ex articolo 208 del Codice della Strada);
- b) n. 1 unità categoria D1 con contratto ex articolo 110 comma 2 del T.U.E.L. da assegnare all'ufficio del Giudice di Pace (contratto già in essere);
- c) n. 1 funzionario Settore Urbanistica, ex articolo 110 comma 1 del T.U.E.L. categoria D1 (contratto già in essere);
- d) Nonni vigile (rimborso spese ai volontari);
- e) n. 1 istruttore amministrativo-contabile a tempo determinato di categoria C1 a tempo pieno;
- f) convenzione articolo 14 C.C.N.L. 2004 per potenziamento Ufficio Tecnico (18 ore settimanali);

Dalla lettura combinata delle disposizioni vigenti, ne deriva che la spesa complessiva prevista ammonta ad € 157.550,39, dei quali solo € 49.661,93 soggetti al limite di spesa innanzi determinato, consentendo pertanto le assunzioni flessibili previste:

<i>Dettaglio</i>	<i>Importo previsto</i>	<i>di cui soggetto al limite</i>
a	€ 34.162,50	€ 34.162,50
b	€ 34.362,98	€ 0,00
c	€ 34.362,98	€ 0,00
d	€ 5.000,00	€ 0,00
e	€ 31.669,47	€ 31.669,47
f	€ 17.992,46	€ 17.992,46
<i>Totale 2024</i>	<i>€ 157.550,39</i>	<i>€ 49.661,93</i>

## Anno 2025

- a) n. 5 agenti di Polizia municipale, categoria C1, a tempo determinato per cinque mesi per n. 18 ore settimanali ciascuno (finanziati con fondi ex articolo 208 del Codice della Strada);
- b) n. 1 unità categoria D1 con contratto ex articolo 110 comma 2 del T.U.E.L. da assegnare all'ufficio del Giudice di Pace (contratto già in essere);
- c) n. 1 funzionario Settore Urbanistica, ex articolo 110 comma 1 del T.U.E.L. categoria D1 (contratto già in essere);
- d) Nonni vigile (rimborso spese ai volontari);
- e) n. 1 istruttore amministrativo-contabile a tempo determinato di categoria C1 a tempo pieno;
- f) convenzione articolo 14 C.C.N.L. 2004 per potenziamento Ufficio Tecnico (18 ore settimanali);

Dalla lettura combinata delle disposizioni vigenti, ne deriva che la spesa complessiva prevista ammonta ad € 157.550,39, dei quali solo € 49.661,93 soggetti al limite di spesa innanzi determinato, consentendo pertanto le assunzioni flessibili previste:

<i>Dettaglio</i>	<i>Importo previsto</i>	<i>di cui soggetto al limite</i>
a	€ 34.162,50	€ 34.162,50
b	€ 34.362,98	€ 0,00
c	€ 34.362,98	€ 0,00
d	€ 5.000,00	€ 0,00
e	€ 31.669,47	€ 31.669,47
f	€ 17.992,46	€ 17.992,46
<i>Totale 2025</i>	<i>€ 157.550,39</i>	<i>€ 49.661,93</i>