



CITTA' DI SAN VITO DEI NORMANNI

Provincia di Brindisi

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026

1. PREMESSA

1.1 VERIFICHE PRELIMINARI PER PROCEDERE ALLE ASSUNZIONI

1.2 CAPACITA' ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE

1.2.1 Il principio di contenimento della spesa

1.2.2 La spesa di personale: le componenti

1.2.3 Il superamento della "dotazione organica"

1.2.4 Le attuali facoltà assunzionali basate sul principio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale -art. 33, c.2, DL 34/2019

1.3 ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

1.3.1 Esclusioni dai vincoli di cui al comma 28 dell'art. 9 D.L. n. 78/2010

1.4 SUPERAMENTO DEL PRECARIATO NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI - stabilizzazioni ex art. 20, comma 1 e 2, del DL 75/2017

1.4.1 Stabilizzazioni ex art. 20, comma 1, del DL 75/2017

2. STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO

2.1 L'ORGANIZZAZIONE

2.2 IL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

2.3 IL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

2.4 LA VIGENTE PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

2.4.1 Le acquisizioni programmate e già definite per l'anno 2023

2.5 CATEGORIE PROTETTE

2.6 I PARAMETRI DI VIRTUOSITÀ DELL'ENTE CHE INCIDONO SUL PIANO OCCUPAZIONALE

2.7 L'INDIVIDUAZIONE DELLE FACOLTA' ASSUNZIONALI BASATE SUL PRINCIPIO DI SOSTENIBILITA' FINANZIARIA DELLA SPESA DI PERSONALE

3. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2024-2026

3.1 LE AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO DEL TRIENNIO 2024-2026

3.1.1 - ANNO 2024 - Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

3.1.2 - ANNI 2025 e 2026 - Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

3.1.3 Le sostituzioni per turn-over di personale cessato dal servizio per il triennio 2024-2026

3.2 LA COMPATIBILITÀ DELLE AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO CON IL NUOVO VINCOLO DI SOSTENIBILITA' FINANZIARIA ex art. 33, comma 2, DL 34/2019

3.3 LE ASSUNZIONI DI PERSONALE APPARTENENTE ALLE CATEGORIE PROTETTE DI CUI ALLA LEGGE 12 MARZO 1999, N.68

3.4 LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO DEL TRIENNIO 2024-2026.

3.4.1 - Il rispetto del limite di spesa per lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, DL78/2010

3.5 LA PROIEZIONE DELLE SPESE DI PERSONALE ex art. 1, commi 557 e successivi

1. PREMESSA

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi e di finanza pubblica alle assunzioni di personale.

La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

La capacità delle Amministrazioni Locali di gestire efficaci politiche per il personale negli ultimi anni, sia pure fortemente compressa dalla legislazione finanziaria, la si inquadra nella riforma introdotta dall'art.33 c.2 del DL n.34/2019, che ha definito le nuove facoltà assunzionali basate sul principio della sostenibilità finanziaria della spesa del personale prevedendo l'introduzione di un sistema più flessibile.

La stratificazione normativa e la complessità dei vincoli che caratterizzano il presente Piano, rendono opportuna una ricognizione normativa sintetica della disciplina delle assunzioni.

1.1 VERIFICHE PRELIMINARI PER PROCEDERE ALLE ASSUNZIONI

Adempimento		Sanzione	Riferimenti
a)	Piano triennale dei fabbisogni del personale – Sez. PIAO	In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.	- art. 39, c. 1, L. n.449/1997; - art. 91, D.Lgs. n.267/2000; - art. 6, D.Lgs. n.165/2001; - articolo 6, comma 1, del DI 80/2021 convertito, con modificazioni, dalla legge 113/2021 per le amministrazioni pubbliche - art. 7 c. 1 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022 - comma 557-quater, legge n. 296/2006
b)	Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero	Le amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, "non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere" (art.33, c. 2 D.Lgs. n. 165/2001).	- art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001; - circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n.4.
c)	Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne – Sez. PIAO	La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette (art. 48 citato).	Art. 48, D.Lgs. n.198/2006 - articolo 6, comma 1, del DI 80/2021 convertito, con modificazioni, dalla legge 113/2021 per le amministrazioni pubbliche

Adempimento		Sanzione	Riferimenti
d)	Il piano della performance incluso nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 (PIAO, comprensivo delle sezz. A) e C) sopra riportate) da adottarsi entro 30 giorni dall'adozione del Bilancio	<p>La mancata adozione del PIAO produce i seguenti effetti:</p> <p>è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del PIAO, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti;</p> <p>L'Amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati;</p> <p>nei casi in cui la mancata adozione del PIAO dipenda da omissione o inerzia dell'organo di indirizzo politico amministrativo di ciascuna Amministrazione, l'erogazione dei trattamenti e delle premialità è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione e che ha concorso alla mancata adozione del Piano.</p> <p>giacché include anche i contenuti del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, vengono fatte salve le conseguenze della mancata adozione previste dall'art. 19, comma 5, lett. b) del D.L. n. 90/2014 ossia l'applicazione di una sanzione amministrativa non inferiore nel minimo a euro 1.000,00 e non superiore nel massimo a euro 10.000,00.</p>	<p>- Decreto legge 80 del 9 giugno 2021, convertito nella Legge 113 del 6 agosto 2021</p> <p>- articolo 6 del DL 80/2021 convertito, con modificazioni, dalla legge 113/2021 per le amministrazioni pubbliche</p>
e)	Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013	Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto (c. 557-ter, legge n.296/2006).	<p>- art. 1, c. 557 e ss., legge n. 296/2006;</p> <p>- art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014;</p> <p>- Circolare 9/2006 RGS su modalità computo spesa personale;</p> <p>- Circolare RGS 5/2016;</p> <p>- Corte Conti, Sez. Autonomie, deliberazione n.25/2014.</p>
f)	Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n.196/2009)	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti).	Art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016.
g)	Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA	Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento.	Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008.
h)	Assenza dello stato di deficiarietà strutturale e di dissesto – Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno		Art. 243, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000.

1.2 CAPACITA' ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE

1.2.1 Il principio di contenimento della spesa

Gli enti locali sono chiamati fin dal 2007 al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e s.m.i., differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi.

Tali vincoli, unitamente a quelli introdotti poi dal legislatore nella copertura del turn-over, devono informare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di ciascun ente.

Per i comuni prima soggetti al patto di stabilità e successivamente agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica, il comma 557 citato impone una progressiva riduzione della spesa di personale:

“557. 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:

...

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.”.

Il successivo comma 557-ter stabilisce il divieto di “procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo” nel caso di mancato rispetto.

Il comma 557-quater stabilisce che detti 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.”.

Successivi interventi legislativi, oltre a modificare tali criteri, hanno introdotto vincoli alle capacità (o facoltà) assunzionali correlati alla sostituzione del personale cessato (cd. turn over), che sono indicati nelle tabelle seguenti.

1.2.2 La spesa di personale: le componenti

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa¹ ai sensi dell'art. 1, commi 557, della legge n. 296/2006, sono:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;

¹ Corte dei conti, Sez. Autonomie, 31 marzo 2015, n. 13.

- spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt.13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel;
- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;
- spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;
- spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni);
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada;
- Irap;
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;
- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando.

Anche la spesa per il segretario comunale va considerata nell'aggregato spesa di personale, ed il relativo costo contribuisce a determinarne l'ammontare.

Le componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale sono:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.C., Sez. Autonomie, deliberazione n. 21/2014);
- spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'interno;
- spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada;
- incentivi per la progettazione;
- incentivi per il recupero ICI;
- diritti di rogito;
- spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato;
- maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n.244/2007;
- spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n. 16/2012);
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo;
- spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012;

Si rileva, altresì, che l'art. 7 del decreto ministeriale del 17 marzo 2020 attuativo dell'art. 33, comma 2, DL 34/2019 prevede che "la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 2, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296".

1.2.3 Il superamento della "dotazione organica"

L'art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'art. 4 del Decreto legislativo 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, come indicato nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni" emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (documento registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne – Succ. 1477 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa (che per gli Enti Locali è rappresentato dal limite di spesa di personale media con riferimento al triennio 2011-2013 ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296).

1.2.4 Le attuali facoltà assunzionali basate sul principio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale – art. 33, c.2, DL 34/2019

L'art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, (nel seguito, anche "DL34/2019") ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over (cfr. art. 3, comma 5, del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114) e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

In particolare, l'art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, prevede che "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 predetto valore soglia. ..."

A seguito di intesa in Conferenza Stato-città del 11 dicembre 2019, e tenuto conto di quanto deliberato dalla Conferenza medesima in data 30 gennaio 2020, il Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economie e delle Finanze e il Ministro dell'Interno hanno sottoscritto in data 17 marzo 2020 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 aprile 2020) il decreto ministeriale attuativo del richiamato art. 33, comma 2, del DL34/2019 (nel seguito, per brevità, anche "Decreto Attuativo"), con il quale:

- è stata disposta l'entrata in vigore del citato disposto normativo, a decorrere dal 20 aprile 2020;
- sono stati specificati gli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- sono stati definiti i valori soglia differenziati per fascia demografica;
- sono state stabilite le percentuali massime di incremento della spesa di personale, per i Comuni che si collocano al di sotto dei valori soglia di cui al precedente punto.

Il Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economie e delle Finanze e il Ministro dell'Interno hanno altresì congiuntamente elaborato e sottoscritto una Circolare (cfr. Circolare pubblicata in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.226 del 11 settembre 2020). In particolare, nella Circolare viene evidenziato che, al fine di non penalizzare i Comuni che, prima del 20 aprile 2020 hanno legittimamente avviato procedure assunzionali, con il previgente regime, possano esser fatte salve le predette procedure purché siano state effettuate entro tale data le comunicazioni obbligatorie ex art. 34bis del D.Lgs. 165/2001, sulla base dei piani triennali del fabbisogno e loro eventuali aggiornamenti secondo la normativa vigente e se sono state operate le relative prenotazioni nelle scritture contabili.

1.3 ASSUNZIONI DI 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 avvengono "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale..."².

L'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 prevede 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. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

L'art.60, comma 3 del nuovo CCNL FL triennio 2019/2021, sottoscritto il 16/11/2022 ha confermato la suddetta soglia del 20%. Il comma 4 del medesimo articolo, amplia le fattispecie di ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, rispetto a quelle previste nell'art. 23 del D. Lgs. n. 81/2015.

Vincoli	Riferimenti
Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009)	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7);
Spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali	- Corte conti, Sezione Autonomie, delibera 1/2017
Le nuove assunzioni a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi sono subordinate alla verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale pubblico in disponibilità iscritto negli appositi elenchi regionali e ministeriali	- art. 34 D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 5 del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114

² Tale criterio non vale per i contratti di formazione lavoro, che, pur instaurando una forma di lavoro flessibile, richiedendo un investimento in termini formativi, anche nella prospettiva della successiva conversione. I CFL pertanto non possono essere attivati "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale" (fonte: Quaderno ANCI n. 13 - Il personale degli Enti Locali - LE ASSUNZIONI)

1.3.1 Esclusioni dai vincoli di cui al comma 28 dell'art. 9 D.L. n. 78/2010

Fattispecie	Riferimenti
Assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1, del Tuel	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010, come modificato dall'art. 16, c. 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n.
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 e che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente alla fornitura di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi paganti non connessi a garanzia di diritti fondamentali	- art. 22, D.L. n. 50/2017.
Assunzioni a tempo determinato per la tutela e lo sviluppo dei beni culturali	- art. 8, comma 1, D.L. n. 83/2014
Assunzioni a tempo determinato di assistenti sociali nei limiti di un terzo delle risorse attribuite a ciascun ambito territoriale, fermo restando il rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio	- art. 1, comma 200, L. n. 205/2017
Nuove assunzioni per l'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza nei Comuni – La spesa di personale derivante dalle predette assunzioni a termine, non rileva ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della n. 296/2006 (media del triennio 2011-2013); viene individuato un budget assunzionale a tempo determinato aggiuntivo	D.L. n. 152/2021 convertito in legge dalla L. n. 233/2021 – art.31/bis comma 1

1.4 SUPERAMENTO DEL PRECARIATO NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI – stabilizzazioni ex art. 20, comma 1 e 2, del DL 75/2017

1.4.1 Stabilizzazioni ex art. 20, comma 1, del DL 75/2017

Condizioni di legge	Requisiti dei destinatari del piano	Condizioni finanziarie	Divieti	Note
<ul style="list-style-type: none"> - coerenza con il Piano triennale fabbisogno di personale - copertura finanziaria - assunzioni attuabili entro il 31 dicembre 2023 (termine esteso dalla L.n.15/2022 – art.1c.3/bis, di conversione del DL 228/2021, cd. D.Milleproroghe” - Rif.: art. 20, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017, come modificato con L. n. 8/2020 di conversione del DL 162/2019 - Circolari n. 3/2017 e 1/2018 del Ministro per la semplificazione e la PA - (Art. 1, comma 6, lett. b) Proroga assunzione dei lavoratori socialmente utili (solo fino al 30/06/2024) 	<ul style="list-style-type: none"> - essere in servizio con contratto a tempo determinato nell’Amministrazione e precedente, in data successiva all’entrata in vigore della legge n. 124/2015 (28/8/2015) - essere stato assunto a tempo determinato per le medesime attività, con procedure concorsuali effettuate anche da amministrazioni diverse da quella che assume; - aver maturato al 31/12/2022 (termine rimasto invariato) almeno 3 anni di servizio anche non continuativo negli ultimi 8 anni nell’Amministrazione e che assume o, in caso di amministrazioni comunali che esercitano funzioni in forma associata, anche presso le altre amministrazioni con servizi associati. - La norma proroga, sino al 30 giugno 2024, le misure volte a favorire l’assunzione a tempo indeterminato (anche parziale) di lavoratori socialmente utili e di lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità. 	<ul style="list-style-type: none"> - contenimento della spesa del personale; - possibilità di elevare i limiti finanziari previsti per le assunzioni a tempo indeterminato utilizzando le risorse dei contratti di lavoro flessibile riferite al loro ammontare medio del triennio 2015-2017, con contestuale e definitiva riduzione del relativo importo; - possibilità di sostenere a regime la spesa di personale di cui al punto precedente; - certificazione della sussistenza delle relative risorse finanziarie da parte dell’organo di controllo interno. - Essere lavoratori socialmente utili e/o impegnati in lavori di pubblica utilità, anche mediante collaborazioni coordinate e continuative o contratti di lavoro a tempo determinato nonché mediante altra tipologia contrattuale. anche in deroga alla dotazione organica in qualità di sovranumerari nonché a tutti i vincoli finanziari in materia di assunzioni. 	<ul style="list-style-type: none"> - il Piano e le relative assunzioni riservate ai soggetti di cui alla colonna 2 non possono essere effettuati dai Comuni che per l’intero quinquennio 2012-2016 non hanno rispettato i vincoli di finanza pubblica; - fino al termine delle procedure di superamento del precariato (art. 20, c.1, D.Lgs. n. 75/2017) le amministrazioni interessate non possono instaurare ulteriori rapporti di lavoro flessibile con riguardo alle professionalità interessate alla stabilizzazione (salve ovviamente le assunzioni a tempo determinato necessarie per sostituire personale assente con diritto alla conservazione del posto). 	<ul style="list-style-type: none"> - I requisiti di cui alla colonna 2 devono essere tutti presenti. - Non rileva il servizio prestato negli uffici di diretta collaborazione degli organi politici né in virtù di contratti di cui agli artt. 90 e 110 - TUEL. - Possibilità di proroga dei contratti di lavoro flessibile con i soggetti di cui alla colonna 2 fino alla conclusione delle operazioni di assunzione nel rispetto dei limiti di legge (art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010). - Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 75/2017 (21/6/2017) ha priorità nelle presenti assunzioni. - In particolare, la norma consente alle pubbliche amministrazioni utilizzatrici di lavoratori

2. STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO

2.1 L'ORGANIZZAZIONE

Con deliberazione di Giunta Comunale n.103 del 27/07/2023 è stato adottato il nuovo assetto organizzativo dell'Ente prevedendo n.2 Servizi in posizione autonoma gestiti direttamente dal Segretario Generale e n.6 Settori affidati a Responsabili di EQ. previa individuazione degli stessi con i successivi Decreti Sindacali (n. 5-6-7-8-9-10 del 31/10/2023), ai sensi di quanto disposto dal Regolamento sugli incarichi di EQ in applicazione del CCNL FL del 16/11/2022. Contemporaneamente con la stessa delibera di Giunta sono state aggiornate le linee funzionali dell'Ente ed il relativo organigramma a cascata per Settori, Servizi e Uffici che risulta così aggiornato:

1° SETTORE - "SERVIZI AMMINISTRATIVI E ALLA PERSONA" comprendente i seguenti servizi:

- Affari Legali e Sport comprendente la seguente Unità Operativa:
 - Servizi amministrativi e sport;
- Biblioteca e cultura comprendente la seguente Unità Operativa Pubblica Istruzione, - Biblioteca, Beni culturali e museali
- Servizi Sociali comprendente le seguenti Unità Operative:
 - Anziani, disabili, minori, famiglie
 - Servizio Sociale Professionale

2° SETTORE - "SERVIZI AL CITTADINO E SMART ECONOMY" comprendente i seguenti servizi:

- Servizi per la Transizione al digitale ed E-Government comprendente le seguenti Unità Operative:
 - Innovazione tecnologica e servizi informatici e Pnrr Digitale
 - URP e Servizi turistici
 - Protocollo e Notifiche
- Servizio Suap e Commercio, Sviluppo produttivo, Verde pubblico e Cimitero comprendente le seguenti Unità Operative:
 - SUAP e Sviluppo Economico
 - Commercio, Artigianato, Agricoltura
 - Verde Pubblico
 - Cimitero
- Servizi Demografici e Statistici comprendente la seguente Unità Operativa:
 - Demografici, Statistici, Toponomastica

3° SETTORE - "SERVIZI FINANZIARI E ATTUAZIONE PROGRAMMA DI GOVERNO" comprendente i seguenti servizi:

- Bilancio, Finanze, Contabilità Generale e Controllo di Gestione comprendente le seguenti Unità Operative:
 - Programmazione, Gestione, controllo e salvaguardia degli equilibri di bilancio
 - Gestione giuridica ed economica del personale
 - Economato e provveditorato
- Servizio Tributi comprendente la seguente Unità Operativa:
 - Gestione e riscossione dei Tributi, Contenzioso Tributario

4° SETTORE - "URBANISTICA E IGIENE URBANA " comprendente i seguenti servizi:

- Pianificazione Urbanistica ed Edilizia comprendente le seguenti Unità Operative:
 - Urbanistica e valorizzazione territoriale
 - Edilizia privata e fonti rinnovabili
- Igiene Urbana comprendente l'Unità Operativa:
 - Igiene Urbana

5° SETTORE - “SICUREZZA CIVICA E AMBIENTALE” comprendente il servizio:

- Polizia Locale e Amministrativa comprendente le Unità Operative:
 - Polizia Locale e Segnaletica
 - Polizia Amministrativa
 - Protezione Civile e Randagismo.

6° SETTORE “LAVORI PUBBLICI” comprendente i seguenti servizi:

- Opere Pubbliche , Paesaggio e PNRR comprendente le seguenti Unità Operative:
 - Opere pubbliche e Paesaggio
 - PNRR , Rendicontazione e Inventariazione Patrimonio Comunale .
- Manutenzioni e Gestione impianti comunali comprendente la seguente Unità Operativa :
 - Manutenzione e gestione impianti comunali.

Rimangono, come anticipato, due servizi in posizione autonoma gestiti direttamente dal Segretario Generale:

- Segreteria Generale, Supporto agli Organi Politici e Contratti
- Progettazione Organizzativa, Anticorruzione e Controlli

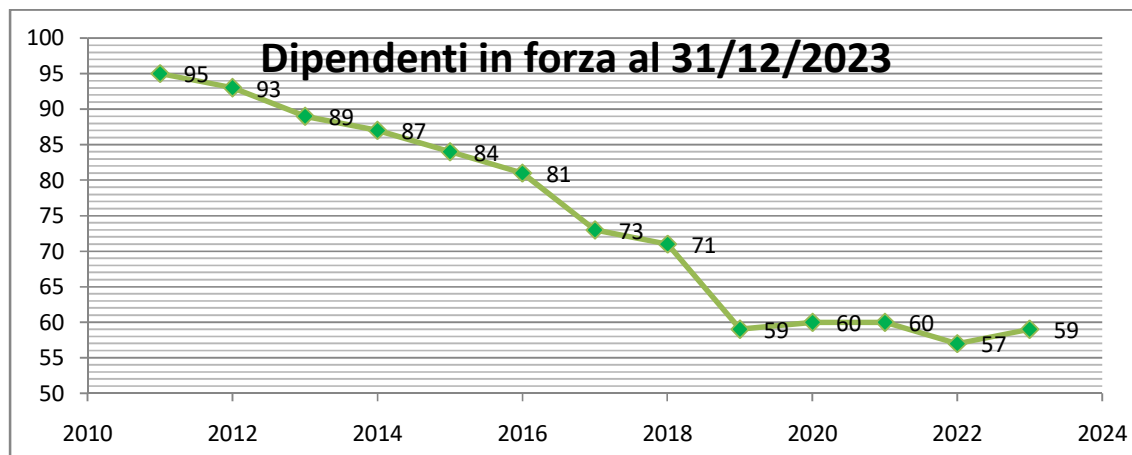
con ulteriori funzioni di supervisione e monitoraggio delle procedure inerenti il PNRR e delle Opere Pubbliche e Servizi Strategici Comunali giusta decreto sindacale n. 11 del 7 novembre 2023.

2.2 IL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

La programmazione triennale del fabbisogno di personale negli anni antecedenti al 2017 è stata caratterizzata dal tentativo di contenere gli effetti negativi sull'organico stabile conseguenti, in particolare, alle cessazioni per collocamento a riposo del personale, alla luce delle forti limitazioni alle assunzioni di personale dall'esterno previste dalla vigente normativa.

Dall'anno 2017 si è verificato un progressivo allentamento dei vincoli assunzionali, concretizzatosi nell'estensione delle percentuali di turn-over. Per tale motivo, nelle annualità successive, dopo anni di progressiva e costante contrazione dell'organico a tempo indeterminato, si è registrato un lieve incremento del personale in funzione dei Piani Assunzionali adottati da questo Ente che ha determinato, anche attraverso un'azione mirata di reperimento di personale in mobilità da altri Enti o mediante utilizzo di graduatorie vigenti altre amministrazioni dello stesso comparto, l'ingresso di nuove risorse umane.

Tuttavia nel corso degli ultimi decenni e fino al 31/12/2023 si è registrata una sempre e maggiore flessione dell'organico stabile, dovuta al pensionamento e cessazioni di n.35 unità. Nel 2023 si è proceduto all'assunzione di n. 4 unità (un Funzionario - Vicecomandante, un Istruttore di PL e due Istruttori tecnici part-time). Il personale a tempo indeterminato al 31 dicembre 2023 risulta assestato a quota n.59 unità, compresa n.1 unità (attualmente in aspettativa per richiamo alle armi).



2.3 IL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO nel rispetto del limite del lavoro flessibile ex. art 9 DL 78/2010.

A partire dall'anno 2020 si è registrata una contrazione nell'utilizzo di personale a tempo determinato, realizzando assunzioni a tempo determinato nelle annualità di seguito indicate:

- nel 2022, inoltre, si è proceduto ad instaurare un rapporto individuale di lavoro con una figura (istruttore direttivo ex categoria D1) in possesso di specifiche professionalità sui progetti del PNRR, per il periodo dal 01/07/2022 e fino al 30/06/2025 (36 mesi) a carico delle disponibilità del Programma Operativo Nazionale "Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020"
- nel 2023 si è proceduto all'assunzione di n. 1 unità di Istruttore di Vigilanza per il periodo luglio-ottobre part-time con utilizzo delle sanzioni al codice della strada.

2.4 LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE APPROVATA PER IL TRIENNIO 2023-2025

Il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il triennio 2023-2025 è stato approvato dalla G.C. con deliberazione n.60 del 25/05/2023, successivamente modificato con deliberazione di G.C. n.119 del 13/09/2023 e con deliberazione di G.C. n. 134 del 16/10/2023 e viene di seguito sintetizzato sia per le assunzioni previste a tempo indeterminato sia per quelle a tempo determinato:

Anno 2023 Tempo Indeterminato

AREA	N.	PROFILO PROFESSIONALE	EX CATEGORIA ACCESSO	REGIME ORARIO	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
FUNZIONARI ED EQ	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO VICE-COMANDANTE	D	TEMPO PIENO	CONCORSO/ASSUNZIONE GIA' EFFETTUATA
ISTRUTTORI	2	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	C	TEMPO PIENO	UTILIZZO GRADUATORIA ALTRO ENTE
OPERATORI	1	OPERATORE	A2	TEMPO PIENO	COLLOCAMENTO/UTILIZZO GRADUATORIE ALTRO ENTE/CONCORSO
ISTRUTTORI	1	ISTRUTTORE TECNICO	C	TEMPO PART-TIME	UTILIZZO GRADUATORIA ALTRO ENTE/CONCORSO
ISTRUTTORI	1	ISTRUTTORE TECNICO	C	TEMPO PART-TIME	UTILIZZO GRADUATORIA ALTRO ENTE/CONCORSO
ISTRUTTORI	1	ISTRUTTORE TECNICO DEI SERVIZI SOCIALI	C	TEMPO PIENO	UTILIZZO GRADUATORIA ALTRO ENTE/CONCORSO
FUNZIONARI ED EQ	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	D	TEMPO PIENO	UTILIZZO GRADUATORIA ALTRO ENTE/CONCORSO
OPERATOI ESPERTI	1	COLLABORATORE PROFESSIONALE MESSO NOTIFICATORE/AUTISTA	B1	TEMPO PIENO	UTILIZZO GRADUATORIA ALTRO ENTE/CONCORSO
	8	TOTALE			

Anno 2024 Tempo Indeterminato

AREA	N.	PROFILO PROFESSIONALE	EX CATEGORIA ACCESSO	REGIME ORARIO	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
ISTRUTTORI	1	ISTRUTTORE BIBIOTECARIO	C	TEMPO PIENO	UTILIZZO GRADUATORIA ALTRO ENTE/CONCORSO
	1	TOTALE			

Anno 2025 Tempo Indeterminato

AREA	N.	PROFILO PROFESSIONALE	EX CATEGORIA ACCESSO	REGIME ORARIO	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
ISTRUTTORI	1	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	C	TEMPO PIENO	UTILIZZO GRADUATORIA ALTRO ENTE/CONCORSO
ISTRUTTORI	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	TEMPO PIENO	UTILIZZO GRADUATORIA ALTRO ENTE/CONCORSO
ISTRUTTORI	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	TEMPO PIENO	UTILIZZO GRADUATORIA ALTRO ENTE/CONCORSO
	3	TOTALE			

Anno 2023 Tempo Determinato

AREA	N.	PROFILO PROFESSIONALE	EX CATEGORIA ACCESSO	REGIME ORARIO	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
ISTRUTTORI	1/2	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	C	50%	SCORRIMENTO GRAD.ALTRO ENTE
FUNZIONARI ED EQ	1	ISTRUTTORE AMM.VO (PNRR)	D	TEMPO PIENO	CONTRIBUTO FONDO COESIONE
	2/3	TOTALE			

Anno 2024 Tempo Determinato

AREA	N.	PROFILO PROFESSIONALE	EX CATEGORIA ACCESSO	REGIME ORARIO	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
FUNZIONARI ED EQ	1	ISTRUTTORE AMM.VO (PNRR)	D	TEMPO PIENO	CONTRIBUTO FONDO COESIONE
	1	TOTALE			

Anno 2025 Tempo Determinato

AREA	N.	PROFILO PROFESSIONALE	EX CATEGORIA ACCESSO	REGIME ORARIO	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
FUNZIONARI ED EQ	1	ISTRUTTORE AMM.VO (PNRR)	D	TEMPO PIENO	CONTRIBUTO FONDO COESIONE
	1	TOTALE			

2.4.1 Le acquisizioni programmate e già definite per l'anno 2023

Nel corso dell'anno 2023 si è proceduto ad attuare alcune delle assunzioni a tempo indeterminato programmate per l'annualità 2023, come da PTFP 2023/2025, e nello specifico:

- a) n.1 Funzionario vice-comandante di PL con procedura concorsuale (il bando è stato approvato con determinazione n.875/2022 ed integrato con successiva determinazione n.921/2022 mentre l'assunzione è stata definita nel mese di giugno 2023).
- b) n.1 Istruttore di Vigilanza con scorrimento graduatorie altri enti;
- c) n.2 Istruttori tecnici part-time con scorrimento graduatorie altri enti;

Successivamente l'Assessore al Personale Avv. Giacomo VIVA con propria nota prot.n.33284/2023, valutata la difficoltà gestionale a concludere entro il 31/12/2023 tutte le procedure assunzionali da ultimo preventivate con DGC n.134/2023, in accordo con il Sindaco, ha ritenuto necessario modificare l'indirizzo precedentemente formulato, anche per la difficoltà di reperire graduatorie vigenti di altri Enti, rinviando le procedure assunzionali non ancora concluse o non attivate nell'esercizio finanziario, anche al fine di valutare eventuale processi concorsuali in gestione diretta.

In merito alle assunzioni a tempo determinato, come già anticipato nel 2023 si è proceduto come da PTFP 2023/2025:

- a) all'assunzione di n. 1 unità di Istruttore di Vigilanza per il periodo luglio-ottobre part-time con utilizzo delle sanzioni al codice della strada;
- b) al prosieguo del rapporto individuale di lavoro dell'istruttore direttivo ex categoria D1 in possesso di specifiche professionalità sui progetti del PNRR, (contratto già stipulato nel 2022 per 36 mesi e precisamente dal 01/07/2022 al 30/06/2025) con fondi a carico delle disponibilità del Programma Operativo Nazionale "Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020". Tale assunzione rientra nelle misure a supporto dei Comuni del Mezzogiorno previste l'art. 1 della legge 30 dicembre 2020, n. 178, in materia di interventi previsti dalla politica di coesione dell'Unione europea e nazionale con i relativi finanziamenti ed è in deroga ai limiti sul lavoro a tempo determinato. Ad oggi è questa l'unica unità assunta a tempo determinato in servizio presso il nostro Ente.

2.5 CATEGORIE PROTETTE

Con riferimento in particolare agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99, come evincibile dal prospetto informativo aggiornato al 31 dicembre 2023 predisposto ai sensi dell'art. 9 della Legge de qua, è interamente coperta la quota d'obbligo prevista; inoltre, non risulta scoperto alla medesima data, il contingente previsto dall'art. 18 della Legge n. 68/1999. La comunicazione obbligatoria, Prospetto Informativo UNIPI inviato in data 24/01/2024, è stata acquisita in pari data al protocollo n.47577 del Portale Sintesi.

2.6 I PARAMETRI DI VIRTUOSITÀ DELL'ENTE CHE INCIDONO SUL PIANO OCCUPAZIONALE

La vigente normativa prevede, che per l'anno 2024, possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

- 1) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dallo loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
- 2) abbiano adottato il Piano della Performance ed il Piano Triennale delle Azioni Positive in materia di pari opportunità, che per le amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 6 del DL 80/2021

convertito con modificazioni dalla legge 113/2021 è incluso nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione- PIAO;

- 3) rispettino l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- 4) abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267) confluito anch'esso nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione- PIAO;
- 5) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 6) rispettino gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, e dall'art. 27 del Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66, in materia di certificazione del credito.

Si dà atto che:

- con riferimento all'anno 2024 risulta già approvato il bilancio di previsione 2024-2026 il 19/12/2023, e non si procederà ad assunzioni prima dell'approvazione del rendiconto 2023;
- le previsioni assunzionali contemplate nel presente provvedimento, per gli anni 2024-2025-2026, potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione relativa al permanere, con riferimento alle medesime annualità, dell'effettivo rispetto dei vincoli richiamati ai precedenti punti 1), 2), e 6);
- con riferimento al precedente punto 3), la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art.1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista la corrente annualità e gli anni 2025-2026 rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013, come sintetizzato al successivo punto 3.5 e certificato dal Settore Finanziario di cui allo allegato 3);
- con riferimento al precedente punto 4), il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026, è approvato con il presente provvedimento;
 - relativamente al precedente punto 5), la ricognizione annuale delle eccedenze effettuata il 18/01/2024 nel corso della Conferenza del Segretario Generale con i RR.d.S. ha evidenziato, come attestato con apposito verbale agli atti dell'Ufficio del Personale, che presso il Comune di San Vito dei Normanni non risultano eccedenze di personale; con delibera di Giunta Comunale n. 7 del 22/01/2024, è stato preso atto dell'assenza di eccedenze e situazioni di sovrannumerarietà e si è provveduto il 24/01/2024 all'invio del citato provvedimento di DGC al Dipartimento della Funzione Pubblica, giusta nota in atti protocollo n.2328/2024;
 - relativamente al punto 2), il Comune di San Vito dei Normanni ha già approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.220 del 29/12/2021 il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità 2022/2024 e per l'anno 2024 il relativo aggiornamento viene approvato contestualmente all'adozione del Piao 2024-2026.

2.7 L'INDIVIDUAZIONE DELLE FACOLTA' ASSUNZIONALI BASATE SUL PRINCIPIO DI SOSTENIBILITA' FINANZIARIA DELLA SPESA DI PERSONALE

Come già indicato al precedente punto 1.2.4, l'art. 33, comma 2, del DL 34/2019 e il conseguente Decreto ministeriale attuativo del 17 marzo 2020, hanno introdotto, a decorrere dal 20 aprile 2020, un nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale dei Comuni basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale. In particolare, secondo quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del DL 34/2019, 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.

In attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, nella Tabella 1 del Decreto Attuativo sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del medesimo decreto.

I residenti del Comune di San Vito dei Normanni, al 31 dicembre 2023, sono 18.079 (*ultimo dato disponibile ufficiale*), e pertanto il nostro Ente rientra nella fascia demografica “f”) comuni con popolazione compresa tra 10.000 e 59.999 abitanti” della Tabella 1, cui corrisponde un valore soglia (in termini di rapporto tra spesa di personale e entrate correnti, al netto del FCDE) pari a 27%.

Come si evince dal seguente prospetto, il Comune di San Vito dei Normanni rientra tra i comuni con un’incidenza di spesa di personale sulle entrate correnti posizionata al di sotto del valore soglia; nello specifico, con riferimento alla spesa di personale anno 2022 (ultimo rendiconto approvato) e alla media delle entrate correnti del triennio 2020/2022, il rapporto è pari a 19,43%.

	2020	2021	2022
TITOLO 1 - entrate tributarie	9.994.951,96	10.567.362,00	10.836.088,04
TITOLO 2- trasferimenti	2.415.225,90	1.830.508,91	1.822.111,76
TITOLO 2 - entrate extratributarie	1.382.178,71	2.219.757,00	3.727.297,98
	13.792.356,57	14.617.627,91	16.385.497,78
Media entrate correnti	14.931.827,42		
FCDE bilancio di previsione 2022	1.268.115,00		
A) Media Entrate Correnti al netto FCDE	13.663.712,42		
B) Spesa di personale anno 2022 (ultimo rendiconto approvato) (MACROAGGREGATI U1.01.00.00.001, U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003, U1.03.02.12.999)	2.655.059,55		
C) Rapporto Spesa Personale /Entrate	19,43%		
D) VALORE SOGLIA percentuale da decreto attuativo	27,00%		
E) Limite massimo spesa di personale applicando il valore soglia (A * D)	3.689.202,35		

Come indicato all'art. 4, comma 1, del Decreto Attuativo, ai Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato, fino al raggiungimento del valore soglia. Tale potenzialità espansiva della spesa esplicherà i suoi effetti gradualmente, secondo incrementi massimi annuali - determinati in misura percentuale rispetto alla spesa di personale registrata nell'anno 2018 - indicati all'articolo 5 del Decreto Ministeriale, e qui nel seguito riportati, e fermo restando il rispetto del valore soglia:

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
F) % massima di incremento annuo della spesa di personale (rispetto alla spesa anno 2018)	9,0%	16,0%	19,0%	21,0%	22,0%	27,0%	27,0%
G) Spesa di personale anno 2018 (Macroaggregati U1.01.00.00.001, U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003)	2.826.001,41					2.655.059,55 (spesa ultimo rendiconto approvato 2022)	2.655.059,55 (spesa ultimo rendiconto approvato 2022)
H) Incremento massimo spesa di personale (F * G)	254.340,13	452.160,23	536.940,27	593.460,30	621.720,31	716.866,08	716.866,08
I) Spesa di personale (anno 2018 fino al 2024 ; ultimo rendiconto approvato dal 2025)+ incremento massimo spesa di personale (G + H)	3.080.341,54	3.278.161,64	3.362.941,68	3.419.461,71	3.447.721,72	3.371.925,63	3.371.925,63
L) LIMITE MASSIMO SPESA DI PERSONALE (minor valore tra I e E)	3.080.341,54	3.278.161,64	3.362.941,68	3.419.461,71	3.447.721,72	3.371.925,63	3.371.925,63

3. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2024-2026

La programmazione del fabbisogno del personale parte tenendo conto dei dipendenti attuali e dei pensionamenti già programmati per il triennio 2024-2026 che sono di seguito indicati:

AREA (CCNL FL 16/11/2022 ART.12)	CATEGORIA CONTRATTUALE	Nr. Posti (al 01/10/2023)	NOTE
AREA DEGLI OPERATORI	CAT.A	4	
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	CAT.B	9	
AREA DEGLI ISTRUTTORI	CAT.C	32	
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	CAT.D	14	Compresa 1 unità a t.d. PNRR

PREVISIONE PENSIONAMENTI TRIENNIO 2024-2026							
	TIPO IMPIEGO	CAT.	POS ECON	DATA DIRITTO PENSIONE	NOTE	DATA USCITA PER PENSIONE	USCITA
	T.P.	B3	B7	01/11/2023	CON 41 ANNI E 10 MESI	01/02/2024	ANZIANITA'
	T.P.	A	A6	31/12/2023	CON 41 ANNI E 10 MESI	01/04/2024	ANZIANITA'
	T.P.	C	C1	09/06/2024		01/07/2024	VECCHIAIA 67 ANNI
	T.P.	C	C6	30/09/2024	42 ANNI E 10 MESI	01/01/2025	ANZIANITA'
	T.P.	C	C6	30/04/2025	42 ANNI E 10 MESI	01/08/2025	ANZIANITA'
	T.P.	D	D1	01/12/2025		01/03/2026	67 ANNI
	T.P.	B3	B8	05/02/2026		01/03/2026	VECCHIAIA 67 ANNI
	T.P.	D1	D6	26/05/2026		01/06/2026	VECCHIAIA 67 ANNI
	T.P.	C	C6	28/02/2026	41 ANNI E 10 MESI	01/06/2026	ANZIANITA'

	T.P.	C	C5	27/09/2026		01/10/2026	VECCHIAIA 67 ANNI
	T.P.	C	C6	01/07/2026	42 ANNI E 10 MESI	01/09/2026	ANZIANITA'

La programmazione del fabbisogno di personale 2024-2026 è predisposta con il contributo del Segretario Generale e dei Funzionari che hanno:

- a seguito della ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 33, commi 1 e 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165), attestato con verbale della Conferenza dei Servizi sottoscritto in data 18/01/2024 e delibera di Giunta Comunale n. 7 del 22/01/2024, l'assenza di eccedenze e situazioni di sovrannumerarietà;
- nel corso della Conferenza dei Servizi in data 18/01/2024, indicato i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali nei Settori cui sono preposti.

I contenuti del presente documento sostituiscono quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione/aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale, con riferimento alle previsioni assunzionali disposte e non ancora realizzate.

Con riferimento alle figure professionali che il presente documento prevede di acquisire dall'esterno, al fine di ridurre i tempi di reclutamento si applicherà, di norma, la facoltà prevista dall'art. 8, comma 3, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145, che prevede che le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni e le conseguenti assunzioni dall'esterno, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego nella finestra temporale rappresentata dal triennio 2019-2021, possano essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001". E' intervenuto successivamente l'art. 3, comma 8, della Legge 19 giugno 2019, n. 56 che prevede: "Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001".

3.1 LE AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO DEL TRIENNIO 2024-2026

Nel presente paragrafo sono elencate le azioni di reclutamento a tempo indeterminato pianificate per il triennio 2024-2026, con l'individuazione dei profili professionali necessari al Fabbisogno del Personale triennio 2024/2026, aggiornata alla trasposizione nelle nuove Aree previste dal Sistema di Classificazione introdotto dal CCNL FL del 16/11/2022 in vigore dal 1° aprile 2023.

3.1.1 - ANNO 2024 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

E' prevista l'acquisizione con contratto di lavoro a tempo indeterminato delle figure nel seguito elencate:

AREA	N.	PROFILO PROFESSIONALE	EX CATEGORIA ACCESSO	REGIME ORARIO	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	COSTO ANNUALE	COSTO ANNUALE SUL BILANCIO ANNUALITA' 2024 IN BASE ALLA DECORRENZA	DATA PRESUNTA ASSUNZIONE	NOTE
FUNZIONARI ED EQ	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	D	TEMPO PIENO	UTILIZZO GRADUATORIA ALTRO ENTE/CONCORSO	35.374,00	29.478,33	Marzo 2024	Riprogrammazione di assunzione già prevista nel 2023
ISTRUTTORI	1	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	C	TEMPO PIENO	UTILIZZO GRADUATORIA ALTRO ENTE/CONCORSO	34.200,00	28.500,00	Marzo 2024	Riprogrammazione di assunzione già prevista nel 2023
ISTRUTTORI	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	TEMPO PIENO	UTILIZZO GRADUATORIA ALTRO ENTE/CONCORSO	32.788,00	24.591,00	Marzo 2024	Riprogrammazione di assunzione già prevista nel 2023
ISTRUTTORI	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	TEMPO PIENO	UTILIZZO GRADUATORIA ALTRO ENTE/CONCORSO	32.788,00	24.591,00	Marzo 2024	
OPERATORI ESPERTI	1	OPERATORE AUTISTA/MESSO	B	TEMPO PIENO	UTILIZZO GRADUATORIA ALTRO ENTE/CONCORSO	29.386,00	2.732,33	Novembre 2024	
	5	TOTALE			UTILIZZO GRADUATORIA ALTRO ENTE/CONCORSO	164.536,00	112.624,99		

Le prime tre assunzioni riportate sono in realtà riprogrammazione di assunzione già previste per l'anno 2023 e pertanto già considerate ed inserite nei relativi capitoli di spesa e nella spesa del personale per le annualità 2024 e seguenti.

Le altre due assunzioni sono programmate nel rispetto della nuova spesa del personale prevista per l'annualità 2024 in sede di Nota di Aggiornamento del Dup 2024-2026 approvata con deliberazione di Consiglio Comunale n. 57 del 19/12/2023.

3.1.2 – ANNI 2025 e 2026 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Ulteriori valutazioni in merito alle acquisizioni per le annualità 2025 e 2026 saranno effettuate successivamente, anche a seguito della finalizzazione delle acquisizioni previste nell'annualità 2024 (o almeno di una parte delle stesse) e del ricalcolo del parametro di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 2, del DL 34/2019.

Tuttavia, in funzione delle esigenze dell'Ente, l'acquisizione delle nuove figure dovrebbe prevedere:

Anno 2025

AREA	N.	PROFILO PROFESSIONALE	EX CATEGORIA ACCESSO	REGIME ORARIO	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	COSTO ANNUALE	COSTO ANNUALE SUL BILANCIO ANNUALITA' 2025 IN BASE ALLA DECORRENZA	DATA PRESUNTA ASSUNZIONE
ISTRUTTORI	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	TEMPO PIENO	UTILIZZO GRADUATORIA ALTRO ENTE/CONCORSO	32.788,00	2.732,33	Dicembre 2025
ISTRUTTORI	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	TEMPO PIENO	UTILIZZO GRADUATORIA ALTRO ENTE/CONCORSO	32.788,00	2.732,33	Dicembre 2025

AREA	N.	PROFILO PROFESSIONALE	EX CATEGORIA ACCESSO	REGIME ORARIO	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	COSTO ANNUALE	COSTO ANNUALE SUL BILANCIO ANNUALITA' 2025 IN BASE ALLA DECORRENZA	DATA PRESUNTA ASSUNZIONE
ISTRUTTORI	1	IISTRUTTORE DI VIGILANZA	C	TEMPO PIENO	UTILIZZO GRADUATORIA ALTRO ENTE/CONCORSO	34.333,00	2.850,00	Dicembre 2025
	3	TOTALE				99.776,00	8.314,67	

Le assunzioni previste nell'anno 2025 sono programmate nel rispetto della nuova spesa del personale prevista appunto per detta annualità in sede di Nota di Aggiornamento del Dup 2024-2026 approvata con deliberazione di Consiglio Comunale n. 57 del 19/12/2023.

Anno 2026

AREA	N.	PROFILO PROFESSIONALE	EX CATEGORIA ACCESSO	REGIME ORARIO	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	COSTO ANNUALE	COSTO ANNUALE SUL BILANCIO ANNUALITA' 2025 IN BASE ALLA DECORRENZA	DATA PRESUNTA ASSUNZIONE
		NESSUNA ASSUNZIONE						
	0	TOTALE						

Nell'anno 2026 non sono previste al momento altre assunzioni come indicato anche in sede di Nota di Aggiornamento del Dup 2024-2026 approvata con deliberazione di Consiglio Comunale n. 57 del 19/12/2023.

3.1.3 Le sostituzioni per turn-over di personale cessato dal servizio per il triennio 2024-2026

Per il periodo coperto dalla presente programmazione, previa verifica del permanere del rispetto dei vincoli di bilancio e di spesa di personale e aggiornamento del PTFP 2024/2026, è autorizzata la sostituzione del personale cessato dal servizio in data successiva alla data di approvazione del presente provvedimento da parte della Giunta Comunale.

3.2 LA COMPATIBILITÀ DELLE AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO CON IL NUOVO VINCOLO DI SOSTENIBILITÀ FINANZIARIA ex art. 33, comma 2, DL 34/2019

Le azioni di reclutamento previste nella presente programmazione del fabbisogno di personale 2024-2026 sono disposte nel rispetto del vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 2, DL 34/2019, in quanto la previsione di spesa di personale ex art. 33, comma 2, del DL 34/2019 (calcolata considerando le azioni di reclutamento previste nel presente documento) per il triennio 2024-2026 è inferiore alla spesa massima consentita individuata come al precedente punto 2.7. La spesa di personale prevista per il triennio 2024-2026 è finanziata dai relativi stanziamenti che sono stati inseriti nel bilancio di previsione 2024-2026 già approvato:

	2024	2025	2026
PREVISIONE SPESA DI PERSONALE ex art. 33, c2, DL 34/2019	2.907.167,00	2.814.749,00	2.714.781,00
LIMITE ANNUO MASSIMO SPESA DI PERSONALE (cfr. precedente punto 2.7)	3.447.721,72	3.371.925.63	3.371.925.63
Rispetto limite	SI	SI	SI

Come indicato nella circolare esplicativa al Decreto Attuativo dell'art. 33, comma 2, del DL34/2019, la spesa di personale si riferisce ai macroaggregati U1.01.00.00.000, U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003, U1.03.02.12.999

3.3 LE ASSUNZIONI DI PERSONALE APPARTENENTE ALLE CATEGORIE PROTETTE DI CUI ALLA LEGGE 12 MARZO 1999, N.68

Come indicato al precedente punto 2.5, per l'annualità 2024, risulta interamente coperta la quota d'obbligo prevista dagli artt.3 e 18 della legge n.68/99.

Per le successive annualità occorrerà verificare, sulla base delle risultanze dei prospetti informativi annuali di cui all'art. 9 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, il permanere della situazione sopra riportata e, in caso di scopertura della quota d'obbligo, saranno effettuate le opportune valutazioni al fine di ottemperare agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99.

3.4 LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO DEL TRIENNIO 2024-2026.

Per il triennio 2024-2026 non si prevedono al momento assunzioni ad eccezione del proseguo del contratto di assunzione già effettuata. Infatti, nel 2022 si è proceduto ad instaurare un rapporto individuale di lavoro con una figura (istruttore direttivo categoria D1) in possesso di specifiche professionalità sui progetti del PNRR, dal 18/07/2022 e fino al 17/07/2025 (36 mesi) a carico delle disponibilità del Programma Operativo Nazionale "Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020". Tale assunzione rientra nelle misure a supporto dei Comuni del Mezzogiorno previste l'art. 1 della legge 30 dicembre 2020, n. 178, in materia di interventi previsti dalla politica di coesione dell'Unione europea e nazionale con i relativi finanziamenti, e precisamente:

- comma 179, che individua nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia i soggetti beneficiari dell'assunzione a tempo determinato per trentasei mesi di personale non dirigenziale in possesso di correlata professionalità;
- comma 180, che rinvia ad un apposito decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, sulla base della ricognizione del fabbisogno di personale operata dall'Agenzia per la coesione territoriale, la ripartizione tra le amministrazioni interessate delle risorse finanziarie e del personale;
- comma 181, che prevede il reclutamento di detto personale mediante concorsi pubblici organizzati dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- comma 182, che affida all'Agenzia per la Coesione territoriale il monitoraggio tra attività, scopi e obiettivi disciplinati dalla normativa in oggetto;

Successivamente il D.P.C.M. 30 marzo 2021, ha disciplinato la ripartizione tra le amministrazioni interessate delle risorse finanziarie e del personale reclutato per profilo professionale e per area di intervento nonché i compiti di rilevazione e di controllo affidati alla citata Agenzia. Il Capo Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri a tal fine ha bandito

un concorso pubblico, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 82 del 15 ottobre 2021, e, espletata la procedura concorsuale, con Decreti del 16 maggio 2022 e del 3 giugno 2022 sono state approvate le graduatorie finali di merito relative ai profili professionali previsti dal medesimo bando. Con nota del 08 giugno 2022, acclarata al protocollo comunale in pari data con n.14568, l'Agenzia per la coesione territoriale ha comunicato al Comune di San Vito dei Normanni di essere beneficiario e destinatario della iniziativa sopra descritta, per l'instaurazione con i candidati vincitori di rapporti di lavoro a tempo determinato della durata di 36 mesi, in deroga ai vincoli assunzionali e con oneri a carico delle disponibilità del Programma Operativo Complementare al Programma operativo nazionale Governance e capacità istituzionale 2014-2020. Trattasi pertanto di un'assunzione etero-finanziata che non grava sulle risorse finanziarie dell'Ente e pertanto in deroga ai vincoli assunzionali ai sensi dell'art. 1 comma 179 e seguenti, della legge 30 dicembre 2020 n. 178 (Legge di bilancio 2021).

Di seguito, quindi la spesa prevista per tale prosecuzione:

Anno 2024

AREA	N.	PROFILO PROFESSIONALE	EX CATEGORIA ACCESSO	REGIME ORARIO	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	COSTO ANNUALE (AL NETTO IRAP)	COSTO ANNUALE SUL BILANCIO RIPARAMETRATO SU DURATA CONTRATTO
FUNZIONARI ED EQ	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO (PNRR)	D	TEMPO PIENO	CONTRIBUTO FONDO COESIONE	35.962,65	35.962,65
	1	TOTALE					35.962,65

Anno 2025

AREA	N.	PROFILO PROFESSIONALE	EX CATEGORIA ACCESSO	REGIME ORARIO	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	COSTO ANNUALE (AL NETTO IRAP)	COSTO ANNUALE SUL BILANCIO RIPARAMETRATO SU DURATA CONTRATTO (SCADENZA 17/07/2025)
FUNZIONARI ED EQ	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO (PNRR)	D	TEMPO PIENO	CONTRIBUTO FONDO COESIONE	35.962,65	17.981,32
	1	TOTALE					17.981,32

Anno 2026

AREA	N.	PROFILO PROFESSIONALE	EX CATEGORIA ACCESSO	REGIME ORARIO	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	COSTO ANNUALE (AL NETTO IRAP)	COSTO ANNUALE RIPARAMETRATO
		NESSUNA					
	0	TOTALE					

3.4.1 – Il rispetto del limite di spesa per lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, DL 78/2010

L'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122 prevede per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per lavoro flessibile non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009.

L'art. 16, comma 1quater, del Decreto-Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, ha previsto che sono in ogni caso escluse dal vincolo di cui al precedente punto le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Alla luce di quanto sopra esposto si riporta nel seguito il calcolo del limite di spesa annua per lavoro flessibile riferita all'anno 2009, al netto della spesa sostenuta per eventuali assunzioni ex art. 110, comma 1, D. Lgs. 267/2000:

	2024	2025	2026
SPESA LAVORO FLESSIBILE ANNO 2009	€ 227.188,18	€ 227.188,18	€ 227.188,18
LIMITE SPESA LAVORO FLESSIBILE PARI AL 50% DEL TOTALE ANNO 2009	€ 113.594,09	€ 113.594,09	€ 113.594,09
TOTALE ANNUO SPESA LAV.FLESSIBILE (SENZA ONERI ED IRAP)	27.792,13	13.896,06	0,00
ASSUNZIONI IN DEROGA – PNRR (SENZA ONERI ED IRAP)	27.792,13	13.896,06	0,00
RISPETTO LIMITE MASSIMO	SI	SI	SI

3.5 LA PROIEZIONE DELLE SPESE DI PERSONALE ex art. 1, commi 557 e successivi

La spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista per il triennio 2024-2026 rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013, come di seguito dettagliato e certificato dal Settore Ragioneria e Tributi vedi allegato alla deliberazione:

	Rendiconto 2011	Rendiconto 2012	Rendiconto 2013	Media triennio
Totale spese del personale al netto delle componenti escluse	3.255.626,46	3.041.291,26	2.926.013,78	3.074.310,50

**SPESA PERSONALE TRIENNALE 2024/2026, ART.1, CO.557 E 557BIS LEGGE
296/2006 E ART, 14, CO. 7 LEGGE122/2010**

N.	DESCRIZIONE	PREVISIONI			TOTALE
		2024	2025	2026	
		IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO	
1	Spesa personale, compreso Segretario Generale, – Macroaggregato 0 ¹ – Oneri diretti, riflessi (tempo indeterminato e determinato), competenze accessorie pensioni ad onere ripartito ed equo indennizzo - oneri nucleo familiare	2.907.167,00	2.814.749,00	2.714.781,00	8.436.697,00
2	Indennità di missione e formazione	24.040,00	25.040,00	26.040,00	75.120,00
3	Spesa prevista per altro personale con altre forme di rapporto di lavoro o con convenzioni.	0,00	0,00	0,00	-
4	Irap	187.934,00	181.607,00	168.755,00	538.296,00
5	Fondo rinnovo contratto 2024/2025/2026 (CAP.9195)	75.824,00	75.824,00	75.824,00	227.472,00
	SPESE PER IL PERSONALE - TOTALI (A)	3.194.965,00	3.097.220,00	2.985.400,00	9.277.585,00

SPESE ESCLUSE					
6	Spese per diritti di segreteria al Segretario Generale	18.000,00	18.000,00	18.000,00	54.000,00
7	Spese per indennità di licenziamento e pensioni ad onere non ripartito	20.000,00	19.969,00	19.622,00	59.591,00
8	Spese per incentivi recupero ICI	380,00	380,00	380,00	1.140,00
9	Incentivi tecnici	66.150,00	66.150,00	66.150,00	198.450,00
10	Altro apcac non rictranti nel calcolo - Indennità di missione e formazione	24.040,00	25.040,00	26.040,00	75.120,00
11	Altre spese non rientranti nel calcolo a carico ISTAT-Personale convenzione- Personale PNRR (MISE)-Matrimoni- Compenso notifiche, Compensi UMA, Ministero Elezioni ecc.	120.577,00	101.393,00	82.210,00	304.180,00
	SPESE ESCLUSE DA DETRARRE- TOTALI (B)	249.147,00	230.932,00	212.402,00	692.481,00
12	DIFFERENZA C – SPESA NETTA NEI RISPETTIVI BILANCI 2024, 2025 e 2026 (A-B)	2.945.818,00	2.866.288,00	2.772.998,00	8.585.104,00

SPESE ESENTI RIENTRANTI NEL CALCOLO E NON INCLUSE IN QUELLO PREVISTO PER LA RIDUZIONE DELLA SPESA DEL PERSONALE					
13	SPESA NUOVO CONTRATTO 2016/2018	53.763,11	47.988,49	46.491,98	148.243,58
14	RINNOVO CONTRATTO SEGRETARIO 2016/2018	10.213,78	10.213,78	10.213,78	30.641,34
15	SPESA NUOVO CONTRATTO 2019/2021	73.380,26	67.931,98	66.303,81	207.616,05
16	FONDO RINNOVO CONTRATTO 2024/2025/2026 (CAP.9195)	75.824,00	75.824,00	75.824,00	227.472,00
17	Spesa (compresa al 1) CCNL 2004/2005 del 09/05/2006, oneri diretti, riflessi ed IRAP € 137.319,58 – (determina n. 68/SF del17/05/2006); spesa CCNL 2006/2007 di € 150.371,63 – (determina n. 43 del 19/05/2008);	129.632,64	117.778,85	114.477,34	361.888,83
18	Somma (compresa al punto 1 e punto 3) per personale a tempo determinato per 2 mesi – oneri diretti, riflessi e IRAP finanziata dal 50% dei proventi contravvenzionali art.208 del D.Lgs. N. 285/92 e successive modificazioni. Cap.2120010/ 2120070/2224		-	-	-
TOTALE SPESE ESENTI		342.813,79	319.737,10	313.310,91	975.861,80
	PREVISIONE SPESA PERSONALE 2024, 2025 E 2026	2.803.004,21	2.546.550,90	2.459.687,09	7.809.242,20
	LIMITE SPESA (MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2013)	3.074.310,50	3.074.310,50	3.074.310,50	
	MARGINE POSITIVO CONTENIMENTO SPESA	471.306,29	527.759,60	614.623,41	

Si allegano certificazioni firmate dal responsabile finanziario.



CITTÀ DI SAN VITO DEI NORMANNI

- Provincia di Brindisi -
SETTORE RAGIONERIA E TRIBUTI

Cod.Fisc.: 81001650746

Partita I.V.A.: 00175480748

Dimostrazione analitica del limite di contenimento delle spese di personale inserite nel bilancio di previsione 2024-2026 ai sensi dell'art. 1 comma 557 quater L. 296/2006 introdotto dall'art. 3 comma 5 bis D. L. 90/2014 convertito in L. 114/2014 con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013

Totale spese del personale al netto delle componenti escluse	Rendiconto 2011	Rendiconto 2012	Rendiconto 2013	Media triennio
	3.255.626,46	3.041.291,26	2.926.013,78	3.074.310,50

SPESA PERSONALE TRIENNALE 2024/2026, ART.1, CO.557 E 557BIS LEGGE 296/2006 E ART, 14,CO. 7 LEGGE122/2010

N.	DESCRIZIONE	PREVISIONI			TOTALE
		2024	2025	2026	
		IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO	
1	Spesa personale, compreso Segretario Generale, – Macroaggregato 01 – Oneri diretti, riflessi (tempo indeterminato e determinato), competenze accessorie, pensioni ad onere ripartito ed equo indennizzo - oneri nucleo familiare	2.907.167,00	2.814.749,00	2.714.781,00	8.436.697,00
2	Indennità di missione e formazione	24.040,00	25.040,00	26.040,00	75.120,00
3	Spesa prevista per altro personale con altre forme di rapporto di lavoro o con convenzioni.	0,00	0,00	0,00	-
4	Irap	187.934,00	181.607,00	168.755,00	538.296,00
5	Fondo rinnovo contratto 2024/2025/2026 (CAP.9195)	75.824,00	75.824,00	75.824,00	227.472,00
	SPESE PER IL PERSONALE - TOTALI (A)	3.194.965,00	3.097.220,00	2.985.400,00	9.277.585,00

SPESE ESCLUSE					
6	Spese per diritti di segreteria al Segretario Generale	18.000,00	18.000,00	18.000,00	54.000,00
7	Spese per indennità di licenziamento e pensioni ad onere non ripartito	20.000,00	19.969,00	19.622,00	59.591,00
8	Spese per incentivi recupero ICI	380,00	380,00	380,00	1.140,00
9	Incentivi tecnici	66.150,00	66.150,00	66.150,00	198.450,00
10	Altre spese non rientranti nel calcolo - Indennità di missione e formazione	24.040,00	25.040,00	26.040,00	75.120,00
11	Altre spese non rientranti nel calcolo a carico ISTAT-Personale convenzione-Personale PNRR (MISE)-Matrimoni-Compenso notifiche, Compensi UMA, Ministero Elezioni ecc.	120.577,00	101.393,00	82.210,00	304.180,00
	SPESE ESCLUSE DA DETRARRE-TOTALI (B)	249.147,00	230.932,00	212.402,00	692.481,00
12	DIFFERENZA C – SPESA NETTA NEI RISPETTIVI BILANCI 2024, 2025 e 2026 (A-B)	2.945.818,00	2.866.288,00	2.772.998,00	8.585.104,00

SPESE ESENTI RIENTRANTI NEL CALCOLO E NON INCLUSE IN QUELLO PREVISTO PER LA RIDUZIONE DELLA SPESA DEL PERSONALE					
13	SPESA NUOVO CONTRATTO 2016/2018	53.763,11	47.988,49	46.491,98	148.243,58
14	RINNOVO CONTRATTO SEGRETARIO 2016/2018	10.213,78	10.213,78	10.213,78	30.641,34
15	SPESA NUOVO CONTRATTO 2019/2021	73.380,26	67.931,98	66.303,81	207.616,05
16	FONDO RINNOVO CONTRATTO 2024/2025/2026 (CAP.9195)	75.824,00	75.824,00	75.824,00	227.472,00
17	Spesa (compresa al 1) CCNL 2004/2005 del 09/05/2006, oneri diretti, riflessi ed IRAP € 137.319,58 – (determina n. 68/SF del17/05/2006); spesa CCNL 2006/2007 di € 150.371,63 – (determina n. 43 del 19/05/2008);	129.632,64	117.778,85	114.477,34	361.888,83
18	Somma (compresa al punto 1 e punto 3) per personale a tempo determinato per 2 mesi – oneri diretti, riflessi e IRAP finanziata dal 50% dei proventi contravvezzionali art.208 del D.Lgs. N. 285/92 e successive modificazioni. Cap.2120010/ 2120070/2224		-	-	-
	TOTALE SPESE ESENTI	342.813,79	319.737,10	313.310,91	975.861,80

	PREVISIONE SPESA PERSONALE 2024, 2025 E 2026	2.603.004,21	2.546.550,90	2.459.687,09	7.609.242,20
	LIMITE SPESA (MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2013)	3.074.310,50	3.074.310,50	3.074.310,50	
	MARGINE POSITIVO CONTENIMENTO SPESA	471.306,29	527.759,60	614.623,41	

Il Responsabile del Settore
(Dott.ssa Daniela GALASSO)



Firmato digitalmente da:
GALASSO DANIELA
RESP.LE FINANZIARIO
Firmato il 10/11/2023 12:37
Seriale Certificato: 570910
Valido dal 02/07/2021 al 02/07/2024
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA

CITTA' DI SAN VITO DEI NORMANNI
Provincia di Brindisi

LIMITE DI SPESA AI SENSI DELL' ART.9, D.L. 78/2010, SECONDO LEGGE DI STABILITA' 183/2011 E SUCCESS. INTEGRAZ. E MODIF., UTILIZZABILE PER LAVORO FLESSIBILE- somma da utilizzare

STORICO 2009					PREVISIONE 2024-2026					
ANNO	RAPPORTO DI LAVORO	MOTIVAZIONE	SETTORE/SERVIZIO	IMPORTO 2009	FIGURE DA ASSUMERE 2024-2026	CAPITOLO	UNITA' PREVISTE	PREVENTIVO 2024 - COSTO TOTALE UNITA' PREVISTE (AL NETTO DELL'IRAP ED ONERI)	PREVENTIVO 2025 - COSTO TOTALE UNITA' PREVISTE (AL NETTO DELL'IRAP ED ONERI)	PREVENTIVO 2026 - COSTO TOTALE UNITA' PREVISTE (AL NETTO DELL'IRAP ED ONERI)
2009	Tempo determinato	Vigili urbani	Polizia municipale	2.905,29		2120010				
2009	Tempo determinato	Vigili urbani	Polizia municipale	27.596,87		2130010 - 213070				
2009	Tempo determinato	Istruttore Tecnico	Ufficio tecnico			730010				
2009	Tempo determinato	Geometra	Ufficio tecnico			9350				
2009	Tempo determinato	Geometra	Ufficio tecnico			730010				
2009	Tempo determinato	Funzionario Tecnico Responsabile del Sistemi Informatici Comunali	Informativo			200010				
2009	Tempo determinato	Funzionario	Art. 90 267/2000	49.960,17		200010				
**Delib. CC n./sez.aut./2017	Tempo determinato	Istruttore Contabile	Ufficio Tributi			1410010				
			Totale A	80.462,33						
2009	Convenzione	Università - Bari	Servizi tecnici	23.000,00		770000				
2009	Convenzione	Esperto	Attività produttive	18.950,00	ISTR.DIR. ESPERTO PNRR (GIÀ ASSUNTO NEL 2022 CON CONTRATTO A 36 MESI)	74010-74070	1	27.792,13	13.896,06	0,00
2009	Convenzione	Parrucchiere	Casa di Riposo			7271000				
			Totale B	41.950,00						
2009	Co.co.co.	Oss. Politiche Soc.	Servizi sociali	7.200,00		6854000				
2009	Co.co.co.	Assistenti Sociali	Servizi sociali	10.015,40		6854000				
2009	Co.co.co.	Assist. Disabili scuole	Servizi sociali	54.829,56		7154000				
2009	Co.co.co.	Fisioterapista	Casa di Riposo	3.635,24		7271000				
2009	Casa di Riposo	Fisioterapista	Casa di Riposo			7260020				
2009	Co.co.co.	Assistenti Sociali	Servizi sociali			6820020				
			Totale C	75.680,20						
			TOTALE A B C	198.092,53						
2009	Somministrazione lavoro	Operai	Ufficio tecnico	4.251,46		770000				
2009	Somministrazione lavoro	Operai	Servizio cimitero	15.444,19		5219000				
2009	Acquisto voucher	diverse	Trasporto disabili			7205				
2009	Somministrazione	autista	Scuolabus			3411360				
2009	Somministrazione	ausiliari	Casa di riposo			7271				
			Totale D	19.695,65						
2009	Lavoro accessorio att.	Operai	Ufficio tecnico	9.400,00		770000				
			Totale E	9.400,00						
			TOTALE (D E F)	29.095,65						
TOTALE GENERALE				227.188,18				27.792,13	13.896,06	0,00
50% LIMITE DA NON SUPERARE				113.594,09				113.594,09	113.594,09	113.594,09
ISTR.DIR. ESPERTO PNRR CON RISORSE FONDO PROGRAMMA OPERATIVO			assunzioni in deroga			Totale	27.792,13	13.896,06	0,00	
Disponibilità rispetto a limite massimo							113.594,09	113.594,09	113.594,09	
Ammontare superamento limite										

2009 - Come da G.C. n. 40/2009 di approvazione Regolamento Comunale ricorso al lavoro flessibile

Le spese impegnate ricavate direttamente dai Capitoli a margine delle stesse riportati al netto degli oneri riflessi che, in ogni caso, costituiscono una costante ininfluente.

Il 50% del totale di Euro 227.798,84, pari ad Euro 113.594,09, più oneri riflessi e Irap, è il limite massimo di spesa utilizzabile per le stesse finalità. Però possono essere sostenute spese, per le stesse finalità, pari a quelle sostenute nel 2009, se il Comune è in regola con l'obbligo della riduzione della spesa del personale. (Art. 3 e 11 della legge 114/2014. Ed in oltre "" Corte Conti Del. N. 2/Sez. Aut./2015. Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 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'art. 1, l. 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. "

L'articolo 9 comma 28 del DL 78/2010 elenca già alcune ben chiare tipologie lavorative: tempo determinato, formazione e lavoro, somministrazione, voucher del lavoro accessorio, rapporti formativi e co.co.co. Lo stesso articolo, aggiornato con la legge del 7 agosto 2016 n.160, ha previsto l'esclusione dal limite dei contratti stipulati ai sensi dell'articolo 110 comma 1 del Dlgs 267/2000. Da questo, si deduce, che, invece, quelli previsti al comma 2 della medesima norma (incarichi extra-dotazione organica) sono inclusi nel tetto, così come lo sono, in assenza di specifica deroga, quelli in staff degli organi politici di cui all'articolo 90 del testo unico degli enti locali.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO DOTT.SSA D. GALASSO



Firmato digitalmente da:
GALASSO DANIELA
RESP.LE FINANZIARIO
Firmato il 14/11/2023 17:27
Seriale Certificato: 570910
Valido dal 02/07/2021 al 02/07/2024
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA