

COMUNE DI CAVA DE' TIRRENI
SERVIZIO II “**URBANISTICA, EDILIZIA E PERSONALE**”
Servizio del Personale

Comune di Cava de Tirreni
Prot. 202300053691 del 14/09/2023



Serv. del Personale (Trattamento giuridico)

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025
RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Premesso che:

- l'art. 2 del D.Lgs 165/2000 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del D.Lgs 165/2000 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del D.Lgs 165/2000, come modificato dal D.Lgs. 75/2017, prevede che le amministrazioni pubbliche adottino il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'art. 33, del D.Lgs 165/2001;
- l'art. 89 del D.Lgs 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 91 del D. Lgs n. 267/2000 dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 33 del D.Lgs 165/2001 dispone “1. *Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare*”;
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del D.Lgs 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni di personale, ciascuna amministrazione indichi la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai

COMUNE DI CAVA DE' TIRRENI
SERVIZIO II “**URBANISTICA, EDILIZIA E PERSONALE**”
Servizio del Personale

fabbisogni programmati [...] garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

- l'art. 6 ter del D.lgs 165/2001, prevede che ciascuna amministrazione pubblica comunichi informazioni relative alla programmazione dei fabbisogni di personale e i relativi aggiornamenti annuali al Dipartimento per la funzione pubblica, per consentire il monitoraggio delle politiche assunzionali messe in atto dalle stesse amministrazioni, e fornire informazioni utili al successivo adeguamento delle Linee di indirizzo;
- con Decreto 8/5/2020 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le Linee di indirizzo di cui all'art. 6 ter del D. Lgs 165/2001 che sono state pubblicate in G.U. del 27/07/2020;

Rilevato che, con riferimento a quanto sopra, è necessario individuare sia le limitazioni di spesa vigenti, sia la verifica delle eventuali facoltà assunzionali per questo Ente, al fine di una corretta gestione del personale, e procedere alla verifica della situazione dell'Ente rispetto a tutti i vincoli, limiti ed adempimenti e disposti di legge, relativi a:

1. Facoltà assunzionali a tempo indeterminato
2. Contenimento della spesa di personale
3. Dotazione organica
4. Procedure di stabilizzazione
5. Progressioni verticali di carriera
6. Lavoro flessibile
7. Programmazione di cui al Piano triennale dei fabbisogni di personale:
 - Assunzioni a tempo determinato Vigili Stagionali
8. Cessazioni di personale
9. Quantificazione spesa per assunzioni proposte
10. Adempimenti correlati
11. Conclusioni

1.Facoltà assunzionali a tempo indeterminato

1.1. La normativa in vigore

L'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 58/2019, e s.m.i., ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato: *“2. 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, delle entrate relative*

COMUNE DI CAVA DE' TIRRENI
SERVIZIO II “**URBANISTICA, EDILIZIA E PERSONALE**”
Servizio del Personale

*ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, 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. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. **I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e le predette entrate correnti dei primi tre titoli del rendiconto risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo 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. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia**”;*

Il Comune di Cava de' Tirreni, come da attestazione trasmessa dal Dirigente del I Settore Finanziario Tributi e Igiene Urbana, con nota prot. n. 30393 del 17.05.2023 si colloca al di sopra del valore soglia massimo di cui all'art. 4 del Decreto 17 marzo 2020, precisamente al **31,62%**, nonché al di sopra del valore soglia per fascia demografica di cui alla Tabella 3 dell'art. 6, che per i comuni da 10.000 a 59.999 abitanti è fissato nella percentuale del 31%;

1.2. Verifica situazione del Comune

Il rapporto tra spesa di personale e la media delle entrate correnti: il calcolo

L'art. 1 del D.M. 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva di tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Ai fini del suddetto rapporto, il D.M. prevede espressamente che:

a) per spesa del personale si intendono gli 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 TUEL, 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;

COMUNE DI CAVA DE' TIRRENI
SERVIZIO II “**URBANISTICA, EDILIZIA E PERSONALE**”
Servizio del Personale

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'annualità considerata.

Vista la Circolare ministeriale sul D.M. attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 in materia di assunzione del personale, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto spese di personale / entrate correnti;

Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2020/2021/2022, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2022:

	2020	2021	2022
COSTO DEL PERSONALE	15.213.763,67	13.642.390,79	13.129.713,79
Media Entrate Correnti al netto del FCDI	36.821.526,46	37.714.025,60	41.524.925,67
RAPPORTO (spesa/entrate)	41,32%	36,17%	31,62%
Valore soglia D.M. 17.03.2020	27,00%	27,00%	27,00%
Punti in % oltre il valore soglia	14,32%	9,17%	4,62%

Verificato che, per quanto riguarda il Comune di Cava de' Tirreni, come sopra indicato in tabella, il rapporto calcolato rispetto al rendiconto 2022 è il seguente:

Spese di personale 2022: € **13.129.713,79**.

Media entrate al netto FCDE: € **41.524.925,67**

Rapporto: **31,62%**

a) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;

b) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;

c) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;

d) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;

e) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Il Comune di Cava de' Tirreni si trova nella fascia demografica di cui alla **lettera b)** avendo **50.418** abitanti al 31/03/2023.

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, individuano i seguenti valori nelle Tabelle 1 e 3 per i comuni inclusi nella

COMUNE DI CAVA DE' TIRRENI
SERVIZIO II “**URBANISTICA, EDILIZIA E PERSONALE**”
Servizio del Personale

fascia demografica b):

- Tabella 1: valore soglia per fascia demografica del rapporto tra spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti = 27,00%;
- Tabella 3: valore soglia di rientro della maggiore spesa di personale = 31,00%.

Il Comune di Cava de' Tirreni, avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari a **31,62%**, sulla base della normativa vigente, si colloca al di sopra del valore soglia **e non può procedere all'assunzione di personale incrementando la spesa.**

2. Il contenimento della spesa di personale

2.1 Normativa

Ai sensi dell'art. 1, comma 557, 557 bis, 557 quater, della L. 296/2006, il Comune di Cava de' Tirreni rientra tra gli enti che, ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, assicura 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. In particolare, ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 il Comune di Cava de' Tirreni deve assicurare, nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013.

2.2. Situazione del Comune di Cava de' Tirreni: valore medio 2011/2013

Tenuto conto che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013, da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557 quater, della L. 296/2006, è pari a Euro **15.230.526,53**, come risulta dal seguente prospetto:

Spesa di personale in valore assoluto al netto delle componenti escluse ai sensi dell'art. 1 comma 557 della L. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 15.515.005,00	€ 15.247.428,06	€ 14.929.146,52	€ 15.230.526,53

*Allegato E alla deliberazione di Giunta Comunale n. 361 del 24/12/2015.

COMUNE DI CAVA DE' TIRRENI
SERVIZIO II “**URBANISTICA, EDILIZIA E PERSONALE**”
Servizio del Personale

Dato atto che nel redigendo schema di bilancio di previsione 2023/2025 gli stanziamenti della spesa del personale in forza presso l'Ente, al lordo degli oneri e degli importi accessori, sulla base dei dati forniti dal servizio Finanziario sono i seguenti:

ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
€ 12.430.439,86	€ 11.465.725,76	€ 11.099.915,76

3. Dotazione organica

3.1. Normativa

Preso atto che l'art. 22, comma 1, del D.Lgs 75/2017 dispone: “Le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotte dall'articolo 4, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo.

Atteso che:

- con decreto 8/5/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*”, pubblicate sulla G.U. del 27 luglio 2018;
- le linee guida definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adotteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei piani;
- le linee guida, quindi, lasciano ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una “spesa potenziale massima” affermano “*per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente*”;

3.2. Il valore finanziario della dotazione organica

Dato atto che, in ossequio all'art. 6 del D.lgs n. 165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzioni previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;

COMUNE DI CAVA DE' TIRRENI
SERVIZIO II “**URBANISTICA, EDILIZIA E PERSONALE**”
Servizio del Personale

- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'art. 6, comma 2, ultimo periodo, del D.Lgs n. 165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

Dato atto che in occasione dell'approvazione dell'aggiornamento della Pianta organica con deliberazione di Giunta Comunale n. 337 del 03.12.2013, la dotazione organica rideterminata ha previsto la spesa teorica complessiva pari a **Euro 16.544.625,20**, dimostrando il rispetto del limite potenziale massimo di spesa per il personale. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 240 del 22.12.2022 è stata rideterminata la dotazione organica dell'Ente, ai sensi dell'art. 259, comma 6, del D.Lgs. n. 267/2000, a cui rinvia l'art. 243-bis, comma 8, lett. G) del medesimo testo unico, secondo la previsione della spesa pari ad **Euro 15.143.596,73** garantendo pertanto una riduzione rispetto alla dotazione organica precedentemente approvata.

La dotazione organica dell'Ente al 01.01.2023, comparata con la proposta di DGC n. 240 del 22.12.2022, è la seguente:

CATEGORIA	TOTALE	MASCHI	FEMMINE	PERCENTUALE FEMMINILE	DOTAZIONE ORGANICA PROPOSTA DGC. n. 240 22.12.2022	POSTI VACANTI
OPERATORI	6	6	0	0	6	0
OPERATORI ESPERTI	48	39	9	18,8%	71	-23
ISTRUTTORI	140	66	74	52,9%	180	-40
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	63	24	40	62,5%	97	-34
DIRIGENTI	6	6	0	0	6	
SEGRETARIO GENERALE	1	0	1	100%	1	
	264	141	124		361	-97

3.3. La verifica delle eccedenze di personale

Visto l'art. 33 del D.lgs n. 165/2001, che dispone: *“Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di*

lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile e' valutabile ai fini della responsabilità disciplinare”;

Evidenziato che tale ricognizione costituisce un atto obbligatorio in assenza del quale non è possibile effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro di qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

Preso atto che della ricognizione effettuata con i Dirigenti dell'Ente ed il Segretario Generale, non emergono situazioni di soprannumero o, comunque, di eccedenza di personale come da Delibera di Giunta Comunale n 2 del 04.01.2023 avente ad oggetto “*Ricognizione annuale per l'accertamento di condizioni di eccedenze e soprannumero di personale a tempo indeterminato anno 2023, adempimento annuale ai sensi dell'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001 e succ.mod ed int.*”.

4. Procedure di stabilizzazione

Nell'anno in corso il Comune non ha intrapreso procedure di stabilizzazione del personale precario e non prevede di ricorrere a questa possibilità nella parte residua dell'anno 2023 e nel biennio 2023-2025.

5. Progressioni verticali

L'Ente non intende programmare per l'anno 2023, procedure di progressione verticale dei dipendenti.

6. Lavoro flessibile

6.1. La normativa

Richiamato l'art. 36, comma 2 del D.Lgs 165/2001, nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. 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.

Richiamato l'art. 60 del CCNL Funzioni locali del 16.11.2022.

Dato atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato.**

Atteso poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile, l'art. 11, comma 4 bis, del D.L. 90/2014 dispone “(4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." e' inserito il seguente periodo: "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

COMUNE DI CAVA DE' TIRRENI
SERVIZIO II “**URBANISTICA, EDILIZIA E PERSONALE**”
Servizio del Personale

557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente”.

Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, che chiarisce “Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell’art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell’art. 11, comma 4 bis, del d.l. 90/2014, 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. 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”.

Richiamato il vigente art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L. 122/2010, come modificato dall’art. 11, comma 4 bis, del D.L. 90/2014, e confermato che il Comune di Cava de’ Tirreni ha rispettato in passato e continua a rispettare nell’anno corrente il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell’anno 2009.

6.2. Calcolo dei limiti di spesa per il lavoro flessibile.

Considerato che, per quanto attiene al lavoro flessibile:

- l’articolo 9, comma 28, della L. 122/10, pone limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro, nella misura del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell’anno 2009;
- la Corte dei Conti Sezione Autonomie, con la Delibera n. 2/2015 ha, però, chiarito che “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. 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’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; pertanto, i Comuni sottoposti al patto di stabilità interno, che hanno garantito la costante riduzione della spesa per il personale e gli Enti di minori dimensioni esclusi dal patto di stabilità che abbiano contenuto tale spesa al di sotto di quella risultante nel 2008, non sono più soggetti all’obbligo di rispettare, per le assunzioni con contratto di lavoro flessibile, il 50% della corrispondente spesa sostenuta nel 2009, fermo restando il limite dell’importo sostenuto nel 2009 per le suddette spese;
- con deliberazione n. 78/2018, la magistratura contabile campana ha sancito, poi, che, con riferimento agli importi disponibili per il lavoro “flessibile”, “ragioni di logica inducono a sostenere che se le assunzioni ex art. 110 sono divenute ormai totalmente svincolate dai limiti di cui al comma 28 dell’art. 9 del D.L. n. 78/2010 le stesse devono essere escluse dalla base di calcolo. La modifica normativa, si prosegue, ha influito sia sulle nuove assunzioni (flessibili) “che sui parametri di riferimento delle stesse”. Di conseguenza, il limite del 2009 viene determinato al netto degli importi per gli incarichi ex art. 110 TUEL;
- i limiti della spesa per il lavoro flessibile vanno in ogni caso coordinati con gli spazi assunzionali di cui al D.M. 17 marzo 2020, incidendo sul valore del numeratore del rapporto spese di personale/entrate correnti;

COMUNE DI CAVA DE' TIRRENI
SERVIZIO II “**URBANISTICA, EDILIZIA E PERSONALE**”
Servizio del Personale

- la spesa per lavoro flessibile (personale interinale), quantificata in **€ 45.065,36**, come da attestazione del III Settore prot. n. 41068 10/07/2023;
- è inferiore al limite di cui all'art. 9, co. 28, del D.L. n. 78/2010, pari a **€ 604.113,14** -allegato D alla deliberazione di Giunta Comunale n. 361 del 24/12/2015-, anche alla luce della delibera della Corte dei Conti sez. Autonomie, n. 12/SEZAUT/2017QMIG del 15.05.2017, dovendosi considerare le spese relative ai comandi neutre nel quadro della finanza pubblica globalmente intesa, cosicché essa non assume rilevanza ai fini del rispetto dei limiti di spesa di cui alla citata disposizione dell'art. 9, comma 28 D.L. n. 78/2010;
- la spesa per le figure professionali relative ad attività e progetti eventualmente da realizzare su progetti etero-finanziati da parte del Piano di Zona – Ambito S2, PNRR, progetti Politica di Coesione 2014-2020, POR Campania 2014-2020 progetti PICS città medie, integralmente finanziati con fondi europei, statali e regionali e, come tali, sono escluse ai fini del rispetto dei limiti di finanza pubblica posti alle spese complessive del personale ed alle assunzioni con contratti c.d. flessibili (deliberazione della Sezione delle Autonomie n. 23/2017/QMIG);

- *Contratti a tempo determinato in essere (tipo di contratto, durata, categoria e profilo professionale) e relativa spesa per l'anno in corso;*

Alla data odierna non vi sono contratti in essere.

- *Rispetto del limite percentuale di cui all'art. 23 d.lgs. n. 81/2015 (il numero dei contratti a tempo determinato non può essere superiore al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione);*

Al 1° gennaio 2023 risultano in forza n. 264 unità a tempo indeterminato ed 1 unità a tempo determinato. Pertanto il limite del 20%, ai sensi dell'art. 23 del D.lgs. n. 81/2015, è ampiamente rispettato.

6.3. Previsione di assunzione lavoro flessibile nell'anno 2023

Il Comune di Cava de' Tirreni, nel corso dell'anno 2023, ha in programma assunzioni a tempo determinato come da *Progetto di Potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza Urbana e alla Sicurezza Stradale, dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni per l'Anno 2023*, trasmesso con nota prot. 10875 del 17.02.2023 del VI Settore.

- L'Ente provvederà ad assumere con i proventi delle somme di cui all'art. 208 del D.LGS. 285/92 Codice della Strada, **Agenti di Polizia Municipale** – Area degli Istruttori, profilo professionale Istruttori di Vigilanza Categoria C, procedendo con l'assunzione da graduatorie vigenti di altri Enti, se disponibili.

12 Agenti di Polizia Municipale

Tenuto conto anche del fatto che la spesa relativa alle assunzioni a tempo determinato di agenti di Polizia Municipale è esclusa dal limite di legge previsto (dell'anno 2019) per effetto dall'art. 48- bis del D.L. 104/2020 e dall'art. 1, comma 993, della L. n. 178/2020.

7. Programmazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale

COMUNE DI CAVA DE' TIRRENI
SERVIZIO II “**URBANISTICA, EDILIZIA E PERSONALE**”
Servizio del Personale

Tutto quanto premesso, la programmazione del fabbisogno di personale per gli anni 2023-2025, alla luce delle richieste pervenute e al rispetto delle possibilità normative per l'Ente, di seguito si riporta in sintesi:

Residuo programmazione anni Precedenti

I **concorsi** programmati prima dell'entrata in vigore dell'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019, stante la normativa sopravvenuta che non lascia spazi assunzionali all'Ente, **non saranno espletati fino a diverse valutazioni conseguenti a dati di bilancio** che dimostrino un significativo miglioramento del rapporto fra la spesa del personale e la media delle entrate correnti.

PROGRAMMAZIONE Anno 2022/2023/2024 – previsione originaria

Con deliberazione di Giunta comunale n. 84 del 27.5.2022 è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni del personale 2022/2024, successivamente modificato con la Delibera di Giunta Comunale n. 150 del 07.09.2022 “*Piano Triennale Dei Fabbisogni Di Personale 2022/ 2024: Aggiornamento Assunzioni Vigili Stagionali*”: risultano da assumere n. 12 unità di personale appartenente alla categoria C, profilo professionale di istruttori di vigilanza a tempo determinato:

N. Unità	Categoria	Profilo	N. ore sett.	Periodo Assunzionale	Importo Annuo	Entrate Vincolate
8	C1	Istruttore di Vigilanza	36	3 mesi	€ 78.340,00	Importo effettivamente incassato relativo all'annualità 2021
4	C1	Istruttore di Vigilanza	36	3 mesi	€ 39.170,00	Previsione di accertamento (in quota parte dell'importo complessivo pari ad euro 177.340,80 previsto in Delibera G. n. 141.2022)

Il piano attualmente vigente, tenuto conto dei diversi aggiornamenti, prevede le seguenti assunzioni di personale.

Residuo programmazione Anno 2022

N°	Area e Profilo	Stato assunzione Tempo Determinato	Anno assunzione
12	Istruttori-Istruttore di Vigilanza	Da assumere	2022

PROGRAMMAZIONE Anno 2023/2024/2025 – nuova programmazione per il triennio 2023/2025

Assunzioni a tempo determinato Vigili Stagionali

- come da *Progetto di Potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza Urbana e alla Sicurezza Stradale, dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni per l'Anno 2023*, trasmesso con nota prot. 10875 del 17/02/2023 del VI Settore e da Delibera di Giunta Comunale n. 157 del 13/09/2023 avente ad oggetto “*Destinazione proventi sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni al codice della strada (artt. 208 e 142 d.lgs. 285/92) - rimodulazione riparto previsione anno 2023*”:

Numero	Area - Profilo - Tempo determinato	2023	2024	2025	TOT
12	Istruttori - Istruttore di Vigilanza	12			12

Si fa presente che la programmazione attuale per gli anni 2023 è stata elaborata esclusivamente in via programmatica, considerato anche il fatto che con l'attuale quadro normativo dovrà essere verificato di anno in anno il persistere delle condizioni per effettuare nuove assunzioni. Nel corso del prossimo triennio potranno inoltre esserci ulteriori cessazioni per collocamento a riposo e, tenuto conto degli interventi relativi al PNRR, non è da escludere la necessità di dover potenziare il personale di alcuni settori.

Atteso inoltre che, questo Ente, a seguito di approvazione con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 41 del 12/08/2022 ha deliberato di aderire al “*Approvazione del Piano di riequilibrio finanziario pluriennale – art. 243-Bis del D.Lgs. n. 267/2000*” conseguentemente, dal 1° gennaio 2022, è assoggettato al controllo centrale sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale da parte della COSFEL (Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti Locali), pertanto la presente programmazione dovrà attendere l'esito istruttorio della COSFEL preliminare alle assunzioni del personale. Tenuto conto di ciò la decorrenza dei contratti potrebbe subire degli slittamenti rispetto alla previsione programmata.

7.1 Categorie protette

Il Comune di Cava de' Tirreni, rispetta le quote di obbligo per le categorie protette ex L. n. 68/1999 in quanto il numero complessivo di categorie protette ai sensi del comma 6, art. 7 del dl 101/2013 è di 28 unità. Ad oggi l'Ente ha nel proprio organico 55 unità afferenti a categoria protetta.

8. Cessazioni di personale

Nel corso del 2023 si sono verificate già cessazioni di personale e altre sono previste nella parte residua dell'anno in corso e del prossimo biennio 2024/2025 che comportano un risparmio stimato della spesa sugli stanziamenti del bilancio per le annualità 2023, 2024 e 2025 dei profili sotto riportati:

COMUNE DI CAVA DE' TIRRENI
SERVIZIO II “**URBANISTICA, EDILIZIA E PERSONALE**”
Servizio del Personale

Anno 2023

Cessazioni Anno 2023			
Unità	Cat.	Profilo	Cessazione
1	C3	ISTRUTTORE TECNICO	28/02/2023
1	C5	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	31/03/2023
1	B7	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	31/03/2023
1	C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	31/03/2023
1	A5	OPERAIO GENERICO	02/04/2023
1	C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	27/04/2023
1	C6	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	30/04/2023
1	B2	OPERAIO MNUTENTIVO	31/05/2023
1	C4	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	30/06/2023
1	B8	AUTISTA SCUOLABUS	30/06/2023
2	D2	ASSISTENTE SOCIALE	30/06/2023
1	B3	AUTISTA	31/07/2023
1	B8	OPERATORE SERVIZI DI ATTESA	31/08/2023
1	B2	OEPRATORE MANUTENTIVO	31/08/2023
1	D4	ISTRUTTORE DIRETTORE CONTABILE	30/09/2023
16			

Anno 2024

Cessazioni Anno 2024			
Unità	Cat.	Profilo	Cessazione
2	C6	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	31/01/2024
1	B3	OPERATORE MANUTENTIVO	31/03/2024
1	B5	OPERATORE QUALIFICATO MANUTENTIVO	30/09/2024
4			

Anno 2025

Cessazioni Anno 2025			
Unità	Cat.	Profilo	Cessazione
1	B7	OPERATORE QUALIFICATO MANUTENTIVO	31/03/2025
1	C6	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	30/04/2025
1	D4	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	30/04/2025
1	D2	SOCIOLOGO	31/05/2025
1	C6	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	30/06/2025
1	C6	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	31/07/2025
1	D3	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	31/08/2025
1	B3	OPERATORE ESPERTO	30/11/2025
8			

COMUNE DI CAVA DE' TIRRENI
SERVIZIO II "URBANISTICA, EDILIZIA E PERSONALE"
Servizio del Personale

9. Quantificazione spesa con assunzioni vigili stagionali a tempo determinato

- *Quantificazione della spesa per il personale comprensiva delle assunzioni proposte nel triennio; certificazione della spesa di personale dell'anno in corso, comprensiva delle assunzioni proposte, calcolata secondo la definizione dell'art. 2 del d.m. 17.03.2020;*

Di seguito in tabella lo stanziamento della spesa, al lordo degli oneri ed emolumenti accessori, del personale a tempo indeterminato dell'Ente e lo stanziamento della previsione del personale di vigilanza a tempo determinato:

	2023	2024	2025
Spesa per il Personale	€ 12.430.439,86	€ 11.465.725,76	€ 11.099.915,76
Vigili Stagionali	€ 121.170,00 (Anno 2022) € 193.750,00 (Anno 2023)		
Totale	€ 12.745.359,86	€ 11.465.725,76	€ 11.099.915,76

10. Adempimenti correlati

- *Estremi della delibera di approvazione del Rendiconto esercizio 2022 e se i relativi dati sono già stati trasmessi alla BDAP (Art. 9 comma 1quinquies del D.L. 24/06/2016, n.160, come modificato dall'art.1 della legge 145/2018);*

Si rappresenta che il rendiconto 2022 è stato approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 36 del 26/06/2022 e che i relativi dati sono stati trasmessi alla BDAP come da attestazione trasmessa a mezzo pec del 30.08.2023 dal Dirigente del I Settore Finanziario, Tributi ed Igiene Urbana;

- *Approvazione del Bilancio Consolidato 2021 e se i relativi dati sono stati trasmessi alla BDAP;*

Si rappresenta che il bilancio Consolidato 2021 è stato approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 69 del 25/10/2022 e che i relativi dati sono stati trasmessi alla BDAP come da attestazione trasmessa a mezzo pec del 30.08.2023 dal Dirigente del I Settore Finanziario, Tributi ed Igiene Urbana;

- *Rispetto dell'art. 10, comma 5, D.Lgs. 150/2009 (adozione piano della performance);*

Con Delibera di Giunta Comunale n. 36 del 09.03.2023 è stata approvata la relazione sulla performance 2021. Attualmente sono in corso i lavori di istruttoria da parte del Nucleo di Valutazione per l'annualità 2022.

- *Certificazione dell'attivazione e della regolare tenuta della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti ex art. 27 d.l. 66/2014 e che non ci siano inadempimenti all'obbligo di certificazione; come da attestazione rilasciata con nota prot. n. 53433 del 13/09/2023 del Dirigente del I Settore Finanziario, Tributi ed Igiene Urbana.*

11. Conclusioni

Alla luce di tutto quanto esposto nella presente relazione tecnica, la programmazione di cui sopra, tenuto conto dei vincoli finanziari, delle capacità di spesa e delle cessazioni previste, è compatibile con le disponibilità finanziarie sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2023 e del bilancio pluriennale e avviene nel rispetto delle facoltà assunzionali vigenti.