



# Città di Cassino

Provincia di Frosinone

Originale

## GIUNTA COMUNALE

### DELIBERA N. 155 DEL 08/04/2025

<b>N. 155 DEL 08/04/2025</b>	<b>OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027 MODIFICHE/AGGIORNAMENTO SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO-SOTTOSEZIONE 3.2 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI II STRALCIO</b>
--------------------------------------	--

L'anno 2025, il giorno 8 del mese di Aprile alle ore 17.00, presso la sede comunale, nella apposita sala delle adunanze, convocata con appositi avvisi per le vie brevi, si è riunita la Giunta Comunale, nelle persone di:

		Pres/Ass	
1	<b>Dott. SALERA Enzo</b>	<b>Presente</b>	<b>Sindaco</b>
2	<b>RANALDI Gaetano</b>	<b>Presente</b>	<b>Vice Sindaco</b>
3	<b>FIorentino Gennaro</b>	<b>Presente</b>	<b>Assessore</b>
4	<b>TAMBURRINI Maria Concetta</b>	<b>Presente</b>	<b>Assessore</b>
5	<b>VACCA Gabriella</b>	<b>Presente</b>	<b>Assessore</b>
6	<b>CALVANI Francesca</b>	<b>Presente</b>	<b>Assessore</b>
7	<b>PONTONE Pierluigi</b>	<b>Presente</b>	<b>Assessore</b>
8	<b>CAPIZZI Giuseppe</b>	<b>Presente</b>	<b>Assessore</b>

I presenti sono n. 8 e gli assenti n. 0

Assume la presidenza il Sindaco Dott. SALERA Enzo.

Assiste il Segretario Comunale, Dott. LOFFREDO Pasquale.

Il Presidente, constatato che il numero degli intervenuti è legale, dichiara aperta la seduta.

## LA GIUNTA COMUNALE

**VISTO** il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il cui art. 6, primo comma, stabilisce che *“Per assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n.190”*;

**TENUTO CONTO** di quanto stabilito:

a) dal D.P.R. 24 giugno 2022 n.81, con il quale è stato approvato il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, il cui art.1, c.1, che prevede, per i comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO):

- Piano dei fabbisogni di personale, di cui all’art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- Piano delle azioni concrete, di cui all’art. 60 bis, c. 2, D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165;
- Piano della performance, di cui all’art. 10, c. 1, lett. a) e c. 1-ter, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
- Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all’art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a), legge 6 novembre 2012, n. 190;
- Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all’art. 14, c. 1, legge 7 agosto 2015, n. 124;
- Piano di azioni positive, di cui all’art. 48, c. 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;

b) dal D.M. 30 giugno 2022 n.132, con il quale è stato approvato il Regolamento la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

**CONSIDERATO** che il Comune di Cassino, allo stato attuale, conta in organico più di 50 dipendenti, per cui nella redazione del PIAO 2025-2027 non è stato tenuto conto delle disposizioni di semplificazione di cui all’art. 6 del citato D.M. 132/2022;

**RILEVATO** che:

- con deliberazione n. 125 del 30.12.2024 il Consiglio Comunale ha approvato il Documento Unico di Programmazione per il triennio 2025-2027, successivamente e definitivamente aggiornato con delibera di Consiglio Comunale n. 133 del 30.12.2024;
- con deliberazione n. 133 del 30.12.2024, il Consiglio Comunale ha approvato il Bilancio di Previsione per il triennio 2025-2027;
- con deliberazione n. 7 del 07.01.2025, la Giunta Comunale ha approvato il PEG economico 2025-2027;

**TENUTO CONTO** di quanto stabilito da:

- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”* e successive modifiche e integrazioni;
- il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, recante *“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”* e successive modifiche e integrazioni;
- la legge 7 agosto 2015 n. 124, recante *“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*, ed in particolare l’articolo 14, e successive modifiche e integrazioni;

- la legge 6 novembre 2012 n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” e successive modifiche e integrazioni;
- il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, recante “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni” e successive modifiche e integrazioni;
- la deliberazione 17 gennaio 2023 n. 7, con la quale l’Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2022;
- la legge 22 maggio 2017, n. 81, recante “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”, ed in particolare il capo II, e successive modifiche e integrazioni;
- il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, ed in particolare l’articolo 48, e successive modifiche e integrazioni;
- la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e per l’innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, recante “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;
- la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3, recante “Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”;
- la direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”;
- le Linee guida del 30 novembre 2021 del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche;
- dal Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con delibera Anac n.7 del 17.01.2023;

**CONSIDERATO** che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 51 del 04.02.2025, con il parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti in ordine alla sezione 3.2 del presente PIAO, denominata “Organizzazione e capitale umano - Programmazione del fabbisogno di personale 2025-2027”, assunto al prot. n. 7972 del 04.02.2025, nel rispetto del quadro normativo di riferimento di cui sopra e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento applicabili, tenuto conto di quanto stabilito per gli enti della dimensione organizzativa analoghe a quelle del Comune di Cassino, ed avuta ragione degli elementi specifici che lo caratterizzano da un punto di vista organizzativo nonché della cura degli interessi e della promozione dello sviluppo della comunità dallo stesso amministrata;

**TENUTO CONTO:**

- della nota prot. n. 21757 del 04.04.2025, avente ad oggetto “Proposta di aggiornamento del PIAO sezione 3 – Organizzazione e Capitale Umano-sottosezione 3.2 Piano Triennale dei fabbisogni – II° stralcio”, nella quale il Servizio Risorse Umane, “(...) *secondo gli indirizzi approvati dall’Amministrazione Comunale e le indicazioni dettate dal Sindaco in ordine alla priorità di reclutamento dei profili vacanti e urgenti (...)*” ha proposto la modifica del PIAO vigente, come da allegato alla suddetta nota;

**PRESO ATTO** della necessità di apportare modifiche al PIAO 2025/2027, nei termini riportati nella succitata nota, con specifico riferimento alla sezione 3 “Organizzazione e Capitale Umano”/sottosezione 3.2 “Piano Triennale dei Fabbisogni”, come rappresentato nella bozza di modifica trasmessa con nota prot. 21757 del 04.04.2025, posta in allegato “A” alla presente deliberazione;

**CONSIDERATO** che le modifiche al PIAO vigente, come sopra rappresentate, trovano motivazione in una più proficua gestione delle risorse umane dell'Ente;

**ACQUISITI** i pareri tecnici favorevoli espressi in maniera congiunta da parte dei Dirigenti delle Aree: Tecnica, Amministrativa, Finanziaria, Sicurezza, ognuno per propria competenza, allegati in formato cartaceo per ragioni tecnico-informatiche, il cui contenuto risulta qui integralmente riportato e trascritto;

**ACQUISITO** dal Dirigente Area Finanziaria il parere in merito alla regolarità contabile della deliberazione di cui all'oggetto, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, c. 1, D. Lgs. del 18 agosto 2000 n. 267;

**ACQUISITO** il parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti, come da verbale n. 47 del 03/04/2025, assunto al prot. n. 22374 del 08/04/2025, posto in allegato e parte integrante della presente deliberazione;

**VISTO** quanto disposto da:

- il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, recante il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali;
- lo Statuto Comunale;
- il Regolamento per l'ordinamento degli Uffici e Servizi (Funzionigramma) approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 465 del 29.12.2022;

Con voti unanimi e favorevoli

### **DELIBERA**

- 1) Le motivazioni di cui in premessa, che qui si intendono integralmente riportate;
- 2) **di approvare** le modifiche al Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 vigente, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 51 del 04.02.2025, nei termini indicati in premessa, come da allegato "A" alla presente deliberazione - in ordine all'aggiornamento del PIAO sezione 3 – Organizzazione e Capitale Umano-sottosezione 3.2 Piano Triennale dei fabbisogni – II° stralcio;
- 3) **di dare mandato** al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, per quanto di competenza, di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale;
- 4) **di dare mandato** ai Dirigenti dell'Ente di porre in essere tutti gli atti susseguenti l'adozione della presente deliberazione di modifica del PIAO 2025/2027, ognuno per le proprie competenze;
- 5) **di dichiarare** il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, c. 4. Tuel, dopo aver effettuato separata ed unanime votazione;

Con separata votazione unanime il presente atto viene dichiarato immediatamente eseguibile.



## Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2025 / 186**

Ufficio Proponente: **Affari Generali e Segreteria**

Oggetto: **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027 MODIFICHE/AGGIORNAMENTO SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO-SOTTOSEZIONE 3.2 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI II STRALCIO**

## Parere Tecnico

Ufficio Proponente (Affari Generali e Segreteria)

In ordine alla regolarità tecnica ed alla correttezza dell'azione amministrativa della presente proposta, ai sensi dell'art. 147 bis comma 1 - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 07/04/2025

Il Responsabile di Settore  
Dirig. Com. Dott. Giuseppe Acquaro

## Parere Contabile

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 08/04/2025

Responsabile del Servizio Finanziario  
Dirigente ad interim Dott. Pasquale Loffredo

Letto, approvato e sottoscritto come segue:

Il Sindaco  
Dott. SALERA Enzo

Il Segretario Comunale  
Dott. LOFFREDO Pasquale

---

Il presente documento è sottoscritto con firma digitale - ai sensi degli art. 23, 25 DPR 445/2000 e art .20 e 21 D.lgs 82/2005

SALERA ENZO in data 09/04/2025  
PASQUALE LOFFREDO in data 09/04/2025

DELIBERA N. 155 DEL 08/04/2025



# Comune di Cassino

---

## ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE ED ESECUTIVITA'

La Delibera è stata pubblicata all'Albo Pretorio on-line del Comune dal 09/04/2025 al 24/04/2025 ed è divenuta esecutiva il 08/04/2025.

Cassino li 09/04/2025

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott. LOFFREDO Pasquale

Il presente documento è sottoscritto con firma digitale - ai sensi degli art. 23, 25 DPR 445/2000 e art. 20 e 21 D.lgs 82/2005

PASQUALE LOFFREDO in data 28/04/2025

Delibera n. 155 del 08/04/2025

COMUNE DI CASSINO (FR)

## ALL. "A"

### **AREA FINANZIARIA SERVIZIO RISORSE UMANE**

#### **PIAO - SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

#### **Programmazione del fabbisogno di personale 2025-2027**

#### **A tempo determinato e indeterminato**

##### **3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale**

Con il decreto 25 luglio 2023 del Ministero dell'Economia e del Bilancio (in G.U. n.181 del 04/08/2023) è stata modificata la Sezione Operativa del Dup nella quale, si assume, non vi dovrà più essere l'indicazione delle risorse umane destinate alla realizzazione dei programmi nell'ambito delle missioni, ma solo le relative risorse finanziarie, con la conseguenza che nel Dup si elimina il piano dei fabbisogni del personale, che quindi troverebbe spazio solo nel Piao. Infatti, il DM, all'articolo 1, lettera g), modifica il paragrafo 8.2 del principio contabile relativo alla programmazione, che adesso stabilisce: "La programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUP, da destinare ai fabbisogni di personale è determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi. La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e capitale umano del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), di cui all'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113".

Visto Il DUP 2025-2027 è stato approvato dal Consiglio Comunale con delibera n. 125 del 30.12.2024.

Successivamente, in coerenza con la programmazione di bilancio, si è provveduto alla predisposizione della Nota di Aggiornamento approvata contestualmente al Bilancio di Previsione 2025/2027 con delibera di C.C. n. 133 il giorno 30.12.2024.

Pertanto, definito il quadro delle risorse finanziarie disponibili per il triennio 2025/2027, partendo dalla spesa del personale in servizio e delle cessazioni certe previste nel triennio, è possibile determinare l'utilizzo delle facoltà assunzionali previste nell'ambito delle risorse disponibili secondo il D.L. 34/2019 e il suo decreto attuativo che, all'art. 33, ha apportato una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale dei Comuni, prevedendo il superamento del concetto del turn-over e l'introduzione di un concetto basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, secondo i criteri del D.P.C.M. 17/3/2020 che ha, tra l'altro:

1. specificato 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;
2. individuato le fasce demografiche e i relativi valori-soglia;
3. determinato le percentuali massime di incremento annuale della spesa di personale.



## VERIFICA ECCEDENZE ED ESUBERI DI PERSONALE ART. 33 D.lgs. n. 165/2001

L'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011, ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Sulla base della ricognizione sottoscritta dai Dirigenti comunali in data 18.01.2024 prot. n. 1476 è possibile attestare, tenuto conto dei fabbisogni rilevati nel biennio precedente e delle necessità ancora emergenti in alcuni settori della struttura comunale, che non si rilevano situazioni di soprannumero o comunque di eccedenza di personale, in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi da rendere ai cittadini, per cui occorre adottare i relativi provvedimenti e che, pertanto, non sussiste il vincolo di cui all'art.16 c.2 Legge 12 novembre 2011 n.183.

### CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE DEL COMUNE DI CASSINO

Ai fini del calcolo della capacità assunzionale le indicazioni contenute nell'art.33, comma 2, del D.L. 34/2019 e del DPCM 17 marzo 2020, prevedono la determinazione di un valore soglia ai sensi dell'art.4 del citato DPCM dato da una soglia per gli enti virtuosi determinata in base alla popolazione residente (Tabella 1) e una soglia massima per gli enti non virtuosi (tabella 3) che nel caso del Comune di CASSINO è la seguente:

Popolazione al 31.12.2024	<b>35.756</b>
Fascia di riferimento	<b>F</b>
Valore 1° soglia	<b>27,0%</b>
Valore 2° soglia	<b>31,0%</b>

La spesa del personale dell'ultimo conto consuntivo 2023, al netto dell'IRAP, è calcolata come segue:

<b>SPESE DI PERSONALE</b>	
SPESA MACROAGGREGATO 101	5.511.084,26 €
di cui impegni Fpv	329.713,68 €
di cui Fpv competenza	
SPESE INCLUSE MACROAGGREGATO 103	7.915,00 €
SPESA MACROAGGREGATO 109	150.614,81 €
ALTRE SPESE: ELETTORALE	
ALTRE SPESE: INCENTIVI PROGETTAZIONE	
<b>TOTALE SPESA DI PERSONALE</b>	<b>5.669.614,07€</b>

La media delle Entrate correnti nel triennio dell'ultimo conto consuntivo approvato, al netto del FCDE del bilancio di previsione corrispondente all'ultimo conto consuntivo approvato è il seguente:

### ENTRATE CORRENTI

Entrate rendiconto anno 2021	40.246.514,29
Entrate rendiconto anno 2022	35.644.669,00

Entrate rendiconto anno 2023	56.306.708,19
Media	<b>44.065.963,83 €</b>
Fondo crediti dubbia esigibilità 2023	<b>4.628.304,06 €</b>
ENTRATE DA CONSIDERARE	39.437.659,77 €

La percentuale, pertanto, rinveniente dal rapporto della spesa del personale e le entrate da considerare è pari al 14,38% che offre un margine assunzionale massimo possibile pari alla differenza ~~tail~~ limite di spesa calcolato in base alla percentuale prevista nella soglia (ossia del 27%) e la spesa del personale dell'ultimo conto consuntivo approvato. Tale differenza potrà essere utilizzata solo qualora inferiore al limite di spesa massima prevista dalla precedente rispetto alla spesa del personale del 2018, altrimenti sarà utilizzato quest'ultimo limite finanziario che, nel caso di specie, è il seguente:

Percentuale massima incremento spesa triennio 2025/2027	<b>27,0%</b>
Spesa di personale da rendiconto 2023	5.669.614,07
<b>Incremento massimo</b>	<b>4.978.554,07 €</b>

Pertanto, l'ente ha una capacità di spesa massima consentita di assunzioni di personale a qualsiasi titolo che non potrà essere superiore a euro 4.978.554,07. La percentuale di crescita, ovviamente, dovrà essere finanziata con le risorse finanziarie di bilancio e trovare copertura negli stanziamenti di bilancio, con l'asseverazione del Collegio dei revisori dei Conti del rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio.

#### **DOTAZIONE ORGANICA TEORICA DEL PERSONALE DIPENDENTE**

L'ultima dotazione organica approvata dalla Commissione di stabilità finanziaria degli enti locali è stata approvata con la delibera di G.C. n 38 del 6/8/2019, ai sensi dell'art. 259, comma 6, del t.u.e.l., e corrisponde a n. 248 posti a tempo pieno, oltre n. 1 posto del Segretario Generale, di cui:

- 5 posizioni dirigenziali
- 12 in cat. D3
- 32 in cat. D
- 79 in cat. C
- 40 in cat. B3
- 18 in cat. B
- 62 in cat. A

I posti occupati all' 1/1/2025 descritti secondo le nuove aree professionali così come definite dal CCNL 2019-2021 Funzioni Locali, sono rappresentati dalla tabella seguente:

#### **DOTAZIONE ORGANICA TEORICA ALL'1/1/2025**

CAT.	Totale unità previste	TEMPO PIENO	PART-TIME	TOTALE	Posti Occupati	Posti da conservare	Posti vacanti part time	Posti vacanti tempo pieno	Totale posti vacanti
Dirigenti	5	5	0	5	1	1	0	3	<b>3</b>
Funzionari e EQ	44	43	1	44	37,5	2	0,5	4	<b>4,5</b>
Istruttori	79	79	0	79	47	0	0	32	<b>32</b>
Operatori esp.	58	57	1	58	22,5	0	0,5	35	<b>35,5</b>

Operatori	62	62	0	62	25	0	0	37	37
<b>TOTALI</b>	<b>248</b>	<b>246</b>	<b>2</b>	<b>248</b>	<b>133</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>111</b>	<b>112</b>
Segretario Generale	1	1	0	1	1	0	0	0	0

Il valore finanziario massimo della dotazione organica teorica è stato calcolato sulla base dei seguenti valori contrattuali previsti dal CCNL 2019-2021 del contratto della Funzioni Locali:

Tabella costo stipendio			
Area	Costo tabellare	13° mens.	TOTALE
Segretario Generale	41.779,17	3.481,60	45.260,77
Dirigenti	41.779,17	3.481,60	45.260,77
Funzionari e EQ	23.212,35	1.934,36	25.146,71
Istruttori	21.392,87	1.782,74	23.175,61
Operatori esp.	19.034,51	1.586,21	20.620,72
Operatori	18.283,31	1.523,61	19.806,92

Sulla base dei citati valori è possibile verificare il valore finanziario della dotazione organica rideterminata, secondo la tabella seguente:

**valore finanziario della dotazione organica rideterminata in base ai posti occupati**

CATEGORIA	PERSONALE DI RUOLO IN SERVIZIO ALL'1/1/2025	PERSONALE DI RUOLO IN SERVIZIO ALL'1/1/2025	POSTI DA CONSERVARE	TOTALI	COSTO FINANZIARIO STIPENDIO	IVC, INDENNITA' UNA TANTUM	COSTO FINANZIARIO ONERI RIFLESSI ED IRAP	COSTO FINANZIARIO COMPLESSIVO
	<i>T.PIENO</i>	<i>PART/TIME</i>			<i>a</i>	<i>b</i>	<i>c</i>	<i>d</i>
A - NUOVA AREA OPERATORI	25			25	457.082,75 €	9.112,24 €	164.007,40 €	630.202,39 €
B1 - NUOVA AREA OPERATORI ESPERTI	7	0,5		7,5	142.758,83 €	2.855,08 €	51.226,97 €	196.840,88 €
B3 - NUOVA AREA OPERATORI ESPERTI	15			15	285.517,65 €	5.710,16 €	102.453,95 €	393.681,76 €
C - NUOVA AREA ISTRUTTORI	47			47	1.089.250,85 €	21.364,00 €	390.714,31 €	1.501.329,16 €
D - NUOVA AREA FUNZIONARI EQ	37	0,5	1	38,5	968.148,34 €	18.989,77 €	347.275,18 €	1.334.413,28 €
			1					
DIRIGENTI	1	0,92		2,92	132.161,45 €	5.285,55 €	48.353,85 €	185.800,85 €
<b>TOTALE</b>	<b>132</b>	<b>1,92</b>	<b>2</b>	<b>135,92</b>	<b>3.074.919,86 €</b>	<b>63.316,81 €</b>	<b>1.104.031,66 €</b>	<b>4.242.268,32 €</b>
SEGRETARIO	1			1	45.260,77 €	1.810,12 €	16.559,54 €	63.630,43 €
<b>TOTALE A TEMPO INDETERMINATO</b>	<b>133</b>	<b>1,92</b>	<b>1</b>	<b>135,92</b>	<b>3.120.180,63 €</b>	<b>65.126,93 €</b>	<b>1.120.591,20 €</b>	<b>4.305.898,75 €</b>

Al fine della verifica del limite delle assunzioni è necessario integrare il valore finanziario della dotazione finanziaria teorica con: a) il personale a tempo determinato e flessibile ai sensi dell'art.9, comma 28, D. L. 78/2010, anche al fine della verifica del rispetto della normativa; b) con il salario accessorio complessivo (fondi accessorio e retribuzione incaricati EQ, straordinario) c) con le altre componenti di spesa. La tabella che segue mostra le spese complessive sostenute dall'ente anche ai fini del limite di cui all'art.9, comma 28, del d.l. 78/2010:

**Altre spese**

TIPOLOGIA	Spesa Anno 2009	Spesa Anno2025
Rapporti a tempo determinato ex art. 90 TUEL		0,00

Contratti di collaborazione coord. e continuativa		0,00
Personale in assegnazione temporanea da altri enti		0,00
Somministrazione di lavoro e lavoro accessorio		0,00
Utilizzo personale di altri enti ex art. 30 co. 2 sexies – D-lgs 165/2001 e s.m.i. (da escludere)		59.835,06
Personale PNRR art. 31 – bis del D.L. n. 152/2021 (da escludere)		98.546,99
Nuove assunzioni di personale a tempo determinato escluso il 110 comma1 del D.Lsg 267/2000		272.875,43
<b>TOTALE</b>	<b>420.561,88</b>	<b>431.257,48</b>
Personale PNRR art. 31 – bis del D.L. n. 152/2021 e ex art. 30 co. 2 sexies – D-lgs 165/2001 e s.m.i. (da escludere)		<b>158.382,05</b>
<b>TOTALE SOGGETTO A LIMITE</b>	<b>420.561,88</b>	<b>272.875,43</b>
		<b>64,88%</b>

La tabella che segue mostra le altre spese da aggiungere ai fini della verifica degli importi totali da verificare ai sensi dell'art.1, comma 557, della legge finanziaria 2007, ossia del non superamento della media 2011-2013.

	Importo	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1,00%)	SPESA TOTALE
Fondo dirigenti	249.716,00	66.624,23	21.225,86	2.497,16	340.063,25
Fondo dipendenti (parte stabile)	549.315,21	146.557,30	46.691,79	5.493,15	748.057,45
P.O. e A.P. a bilancio	160.728,45	42.882,35	13.661,92	1.607,28	218.880,00
Straordinario	76.033,00	20.285,60	6.462,81	760,33	103.541,74
<b>TOTALE</b>	<b>1.035.792,66</b>	<b>276.349,48</b>	<b>88.042,38</b>	<b>10.357,93</b>	<b>1.410.542,44</b>

Lavoro flessibile e altre (somministrazione, lavoro occasionale, buoni pasto, assegni nucleo familiare ecc.) non comprese in altre voci					<b>0,00</b>
Segretario Generale (differenza fondo posizione)	44.422,95	11.852,04	3.775,95	444,23	60.495,17

<b>Totale altre spese</b>	<b>1.471.037,62</b>
---------------------------	---------------------

#### VERIFICA DI CONTROLLO CON SPESA MEDIA TRIENNIO 2011-2013

SPESA DOTAZIONE ORGANICA TEORICA		<b>4.305.898,75</b>
SPESA PERSONALE A TEMPO DETERMINATO		272.875,43
FONDI E SALARIO ACCESSORIO A BILANCIO		1.471.037,62
		6.049.811,80
<b>2011-2013 (B)</b>	<b>SPESA PERSONALE MEDIA</b>	<b>8.752.189,88</b>
	<b>(A-B)&lt;0</b>	<b>-2.702.378,08</b>

Il totale della spesa di personale teorica risulta inferiore al valore della spesa media sostenuta nel 2011-2013 e, rispetta il limite previsto dall'art.1 comma 557, della legge 296/2006.

### **3.3.1 Programmazione e misurazione delle azioni per il miglioramento della salute professionale**

Successivamente, sono pervenute al servizio risorse umane diverse istanze da parte dei Dirigenti delle Aree Omogenee per la predisposizione del PIAO, con la previsione di nuove figure da reclutare nelle varie aree previste. Sulla base delle indicazioni fornite al servizio risorse umane per l'approvazione della programmazione del fabbisogno di personale per l'anno 2025, è di seguito aggiornato il piano occupazionale per le assunzioni a tempo indeterminato e determinato.

#### **Stima del Trend Delle Cessazioni:**

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

##### **ANNO 2025:**

N. 6 - Area Operatori base;

N. 1- Area Funzionari ed E.Q.;

##### **ANNO 2026:**

N. 3 - Area Operatori base;

N. 2 - Area Operatori esperti;

N. 1- Area Istruttori

N. 3 - Area Funzionari ed E.Q.;

##### **ANNO 2027:**

N. 3 - Area Operatori base;

N. 3 - Area Operatori esperti;

N. 2- Area Istruttori

#### **Aggiornamento reclutamento del personale - 2° stralcio anno 2025**

La programmazione del personale 2025/2027 tiene conto del personale occupato all'01.01.2025, di quello che si prevede certamente cessato nell'anno 2025 e delle possibili assunzioni a tempo indeterminato e determinato, anche sulla base dei limiti previsti dal D.L. 34/2019 sulla sostenibilità finanziaria delle assunzioni e dell'asseverazione da parte dei revisori dei conti in termini prospettici posti dai limiti del bilancio di previsione 2025/2027.

Al momento della redazione del presente programma non sono note altre domande di pensionamento o di altre cause di cessazioni diverse da quelle previste in base alla normativa vigente.

Dopo l'approvazione del piano dei fabbisogni di personale definito con D.G.C. n. 51 del 04.02.2025 sono state rappresentate al Servizio Risorse Umane, da parte dei Dirigenti delle Aree Omogenee, ulteriori esigenze che richiedono un aggiornamento della programmazione.

Inoltre il quadro normativo di riferimento ha subito una significativa evoluzione subito dopo l'approvazione del PIAO 2025- 2027. In particolare alla data di approvazione del piano dei fabbisogni 2025- 2027, la mobilità volontaria ex art. 30 Dlgs 165/2001 risultava obbligatoria prima di esperire qualsiasi altra forma di reclutamento del personale, atteso che il decreto legge n. 202 del 27.12.2024 (cd. decreto Milleproroghe) non riproponeva la proroga della norma che ha consentito dal 2019 fino al 31 dicembre 2024 di "sospendere", prima dell'espletamento di un concorso, la procedura di mobilità volontaria.

In sede di conversione del D.L. n. 202/2024, la Commissione Affari costituzionali del Senato ha introdotto un emendamento che ha consentito di sospendere l'obbligo del ricorso alla mobilità volontaria preconcorsuale fino al 31.12.2025, come definitivamente sancito con l'approvazione della legge di conversione n. 15 del 21.02.2025.

D'altra parte con l'approvazione del DECRETO PA 2025, ovvero D.L. 25 del 14 marzo 2025, viene introdotto, con

una formulazione non perfettamente coerente con la norma sopra richiamata, l'obbligo di destinazione di una percentuale non inferiore al 15% delle capacità assunzionali dell'Ente alla mobilità volontaria (art 30, comma 2 bis D.Lgs 165/2001). Nello specifico la norma dispone: *“Le amministrazioni [...] destinano alle procedure di mobilità di cui al presente articolo, una percentuale non inferiore al 15 per cento delle facoltà assunzionali provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando, appartenenti alla stessa area funzionale [...] che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio da almeno dodici mesi e che abbia conseguito una valutazione della performance pienamente favorevole.”*

Secondo la lettura fornita dall'Anci e conforme alle indicazioni contenute nel Dossier del servizio studi di Camera e Senato sul decreto PA del 18/03/2025, l'osservanza di quanto previsto dalla nuova versione dell'art. 30, comma 2-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 è in ogni caso obbligatoria dall'anno 2026, tenuto conto che l'art. 1, comma 10-bis, del D.L. 202/2024 ha prorogato fino al 31/12/2025 la disposizione prevista dall'art. 3, comma 8, della L. n. 56/2019, che consente alle PA, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, di bandire procedure concorsuali senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001. Nel citato documento viene infatti specificato che: *“La revisione in oggetto non ha effetti su: la norma temporanea che esclude l'obbligo di previo ricorso alla mobilità volontaria per le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni entro il 31 dicembre 2025 (art. 3, comma 8, della L. n. 56/2019); la disciplina che, salvo eccezioni, subordina l'avvio delle procedure concorsuali al previo ricorso agli elenchi dei dipendenti pubblici collocati in disponibilità in base all'istituto della mobilità collettiva di ufficio (art. 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001)”*.

Mutato il quadro legislativo, e venuto meno l'obbligatorietà della mobilità precorsuale, occorre aggiornare anche le modalità di reclutamento del personale già previsto nella programmazione approvata con D.G.C. n. 51/2025, al fine di favorire una riduzione nella tempistica di assunzione.

## **ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO – aggiornamento 2° stralcio.**

Nel piano occupazionale 2025 già approvato con D.G.C. n. 51 del 04.02.2025, sono inserite le seguenti figure professionali:

- Area Funzionari ed Elevata Qualificazione – Funzionario Tecnico – n. 2 posti per area Tecnica attraverso il trasferimento volontario di dipendenti da altri enti, conformemente all'**articolo 30 Dlgs 165/2001**. **La procedura è in corso di espletamento: con determina dirigenziale n. 571 del 06.03.2025 è stato approvato l'avviso di mobilità ex art. 30 D.Lgs 165/2001, pubblicato in pari data sul portale inPA, con scadenza 05.04.2025.**  
**Si precisa che in caso di esito negativo della procedura di mobilità, si procederà alla selezione delle unità tramite indizione di procedura concorsuale.**
- Area Funzionari ed Elevata Qualificazione – Funzionario amministrativo - contabile – n. 1 posto per area finanziaria - da coprire con il trasferimento volontario di dipendenti da altri enti, conformemente all'**articolo 30 Dlgs 165/2001**. **La procedura è in corso di espletamento: con determina dirigenziale n. 646 del 12.03.2025 è stato approvato l'avviso di mobilità ex art. 30 D.Lgs 165/2001, pubblicato in pari data sul portale inPA, con scadenza 11.04.2025.**  
**Si precisa che in caso di esito negativo della procedura di mobilità, si procederà alla selezione dell'unità tramite indizione di procedura concorsuale.**
- Area Istruttori – Istruttore Tecnico – n. 2 posti per area tecnica - da coprire con accesso dall'esterno con procedura di mobilità volontaria ai sensi dell'**articolo 30 Dlgs 165/2001** in subordine scorrimento di graduatorie di altri enti o indizione di procedura. **La procedura è in corso di espletamento: con determina dirigenziale n. 684 del 17.03.2025 è stato approvato l'avviso di mobilità ex art. 30 D.Lgs 165/2001, pubblicato in pari data sul portale inPA, con scadenza 16.04.2025;**

**Si precisa che in caso di esito negativo della procedura di mobilità, si procederà alla selezione delle unità tramite indizione di procedura concorsuale.**

- Area Operatori Esperti– collaboratore tecnico – n. 1 posti per area Tecnica da coprire con accesso dall'esterno con procedura di mobilità volontaria ai sensi dell' articolo 30 comma 2-bis del Dlgs 165/2001.

**La procedura è in corso di espletamento: con determina dirigenziale n. 709 del 20.03.2025 è stato approvato l'avviso di mobilità ex art. 30 D.Lgs 165/2001, pubblicato in pari data sul portale inPA, con scadenza 19.04.2025;**

**Si precisa che in caso di esito negativo della procedura di mobilità, si procederà alla selezione dell'unità tramite indizione di procedura concorsuale.**

- DIRIGENTE - Comandante della Polizia Locale- Area Sicurezza - con determina n. 2759 del 31.10.2024 è stato approvato apposito avviso pubblico per la copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di DIRIGENTE AREA SICUREZZA – a mezzo mobilità volontaria ex art. 30 d.lgs. n. 165/2001. La procedura è stata espletata. Con la determinazione dirigenziale n. 3333 del 31.12.2024 è stato approvato l'esito della mobilità volontaria ed il passaggio in ruolo di n. 1 DIRIGENTE presso questo Ente con decorrenza 01.02.2025. – **PROCEDURA CONCLUSA.**

**Con il secondo stralcio vengono approvate le seguenti modifiche del piano assunzionale a tempo indeterminato.**

**A. Aggiornamento modalità di reclutamento per unità già previste nel 1° stralcio:**

- Area Istruttori– Istruttori amministrativi-contabili – n. 2 posti per Area Servizi - da coprire con accesso dall'esterno con procedura di mobilità volontaria ai sensi dell' articolo 30 Dlgs 165/2001; in subordine scorrimento di graduatorie di altri enti o indizione di procedura.

**Unità da assumere.**

**Il profilo da selezionare viene modificato in ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO, in considerazione dei posti da ricoprire nell'organico dell'Ente.**

**Risultando ad oggi non necessario il previo esperimento della procedura di mobilità volontaria, alla luce del novellato quadro legislativo, la modalità di reclutamento viene aggiornata come segue: DA COPRIRE CON ACCESSO DALL'ESTERNO PREVIO SCORRIMENTO DI GRADUATORIE DI ALTRI ENTI IN CORSO DI VALIDITÀ E, IN SUBORDINE, CON INDIZIONE DI PROCEDURA CONCORSUALE.**

- Area Operatori Esperti– collaboratore amministrativo – n. 2 posti per area Amministrativa e Finanziaria da coprire con accesso dall'esterno con procedura di mobilità volontaria ai sensi dell' articolo 30 Dlgs 165/2001, in subordine scorrimento di graduatorie di altri enti o indizione di procedura.

**Unità da assumere.**

**Risultando ad oggi non necessario il previo esperimento della procedura di mobilità volontaria, alla luce del novellato quadro legislativo, la modalità di reclutamento viene aggiornata come segue: DA COPRIRE CON ACCESSO DALL'ESTERNO PREVIO SCORRIMENTO DI GRADUATORIE DI ALTRI ENTI IN CORSO DI VALIDITÀ E IN SUBORDINE, CON INDIZIONE DI PROCEDURA CONCORSUALE.**

**B. Aggiornamento unità da assumere.**

- Area Operatori Esperti (**ex. B1-B3 con 1° differenziale**) - Trasformazione di rapporto di lavoro part time 50% in full time.

Con nota prot. n. 17356 del 17.03.2025, il Responsabile del Servizio A.S.3, preso atto della richiesta della dipendente di cui alla nota prot. n. 17297 del 17.03.2025, di **trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale (50%) in rapporto di lavoro a tempo pieno**, ha richiesto l'attivazione della **procedura amministrativa per la trasformazione a tempo pieno del rapporto di lavoro di un'unità con profilo di**

**Collaboratore Amministrativo- Area degli Operatori Esperti (ex. B1-B3 con 1° differenziale)**, per sopprimere alle esigenze dell'Ufficio Stato civile, cui l'unità risulta assegnata.

Sulla base dei posti individuati e dei profili professionali sopra specificati, viene indicato il costo finanziario delle assunzioni a tempo indeterminato – 2° stralcio anno 2025 – da finanziarie con le risorse di bilancio 2025-2027 e a valere sulle capacità assunzionale calcolate in base al D.M. 17/3/2020.

CATEGORIA	assunzione personale a tempo indeterminato	TOTALI	COSTO FINANZIARIO STIPENDIO	IVC, INDENNITA' UNA TANTUM	COSTO FINANZIARIO ONERI RIFLESSI ED IRAP	COSTO FINANZIARIO COMPLESSIVO
	<i>T.PIENO</i>		<i>a</i>	<i>b</i>	<i>c</i>	<i>d</i>
AREA OPERATORI	0	0	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
AREA OPERATORI ESPERTI	3,5	3,5	66.620,79 €	1.332,37 €	23.905,92 €	91.859,08 €
AREA ISTRUTTORI	4	4	92.702,20 €	1.818,21 €	33.252,28 €	127.772,69 €
AREA FUNZIONARI EQ	3	3	75.440,13 €	1.479,72 €	27.060,40 €	103.980,26 €
	10,5	10,5				
<b>TOTALE A TEMPO INDETERMINATO</b>			<b>234.763,12 €</b>	<b>4.630,31 €</b>	<b>239.393,42 €</b>	<b>323.612,03 €</b>

## ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Il Legislatore ha introdotto una serie di vincoli e limiti anche all'assunzione di personale a tempo determinato, finalizzati a contenere la crescita della spesa pubblica, con particolare riferimento a quella per il pubblico impiego, e ad allineare la dinamica della spesa prodotta in ambito locale agli obiettivi generali di finanza pubblica.

Il ricorso da parte dei Comuni a forme di lavoro flessibile incontra una serie di limitazioni di carattere ordinamentale e finanziario ed in particolare:

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

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

- l'art. 23 del D.lgs. n. 81/2015 stabilisce che: "salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento



dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente".

- il CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022 ha attuato la previsione normativa, prevedendo (art. 60, comma 4) che le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D.lgs. n. 81/2015, sono:

- a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
- b) particolari necessità di enti di nuova istituzione;
- c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
- d) stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali;
- e) stipulazione di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali;
- f) personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;
- g) realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;
- h) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione.

- Nell'ambito delle esigenze straordinarie o temporanee sono ricomprese anche le seguenti ipotesi di assunzione di personale con contratto di lavoro a termine:

a) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compreso il personale che fruisce dei congedi previsti dagli articoli 4 e 5, della L. n. 53/2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate, con l'esclusione delle ipotesi di sciopero, l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;

b) sostituzione di personale assente per congedo di maternità, di congedo parentale e per malattia del figlio, di cui agli articoli 16, 17, 32 e 47 del D. Lgs. n. 151/2001; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione.

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

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

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

In ordine a quanto previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, in applicazione del quale i Comuni, le Città metropolitane e le Unioni di comuni possono ricorrere a contratti di lavoro flessibile complessivamente intesi, nel limite della spesa a tal fine sostenuta nell'anno 2009: nel corso della predetta annualità l'Ente ha sostenuto spesa per assunzioni flessibili per l'importo di euro € 420.561,88.

**Programmazione a tempo determinato - aggiornamento 2° stralcio.**

Il piano delle assunzioni a tempo determinato pianificato con l'amministrazione Comunale per l'anno 2025 viene aggiornato come di seguito riportato:

**A. Aggiornamento modalità di reclutamento per unità già previste nel 1° stralcio:**

- Area Istruttori – istruttori di vigilanza- n. 8 posti per area Sicurezza - da coprire con accesso dall'esterno con procedura di mobilità volontaria ai sensi dell' articolo 30 Dlgs 165/2001; in subordine scorrimento di graduatorie di altri enti o indizione di procedura con contratto a tempo pieno e determinato per 12 mesi.

Con nota prot. n. 13017 del 26.02.2025 il Dirigente dell'Area Sicurezza ha richiesto la proroga di n. 5 contratti a tempo determinato di cui:

- n. 2 aventi durata di 6 mesi, con scadenza 22.04.2025, già oggetto di una proroga semestrale autorizzata con D.G.C. n. 447/2024;
- n. 3 aventi durata di n. 6 mesi, con scadenza 22.06.2025.

Ritenuto che posticipando il termine di scadenza dei contratti sopra indicati, come richiesto dal Dirigente Area Sicurezza, può essere soprasseduta la richiesta di assunzione a tempo determinato di altrettante unità (n. 5), viene aggiornata la previsione di reclutamento a tempo determinato di Agenti di Polizia locale, Area degli Istruttori come segue:

- n. 2 proroghe contrattuali di durata semestrale relative a posizioni a tempo determinato in scadenza al 22.04.2025;
- n. 3 proroghe contrattuali di durata semestrale relative a posizioni a tempo determinato in scadenza 22.06.2025;
- n. 3 assunzioni a tempo pieno e determinato di 12 mesi (in luogo di n. 8 di cui alla programmazione approvata con D.G.C. n. 51/2025), da reclutare tramite accesso dall'esterno, con scorrimento graduatorie di altri Enti in corso di validità, o in subordine, con indizione di procedura concorsuale.

Nell'ipotesi in cui non risultasse attuabile la proroga dei rapporti di lavoro in essere per una o più unità, al fine di garantire la presenza in servizio di n. 8 Agenti di Polizia Locale, come da richiesta del Dirigente Area Sicurezza (prot. n. 13017 del 26.02.2025), si incrementerà in egual misura il numero delle assunzioni a tempo pieno e determinato di n. 12 mesi, tramite scorrimento di graduatorie di altri Enti.

**B. Aggiornamento unità da assumere.**

- Area Funzionari ed Elevata Qualificazione – profilo demoetnoantropologo – n. 1 posto per servizi museali a tempo parziale 50% e determinato di anni due.

**La procedura selettiva indetta con determinazione n. 2477 del 30.09.2024 è terminata con esito negativo, giusta determinazione dirigenziale n. 620 del 10.03.2025.**

**Con nota prot. n. 17371 del 17.03.2025, integrata con seguito prot n. 17714 del 18.03.2025, il Responsabile dell'Ufficio Pubblica Istruzione ha richiesto il reclutamento per le esigenze del Museo Historiale di Cassino, di n. 1 unità Area Funzionari ed E.Q.- con profilo specialistico di "Direttore Scientifico e Curatore delle Collezioni", con contratto a tempo parziale 50 % e determinato di anni 2.**

**Per la modalità di reclutamento viene data priorità allo scorrimento di graduatorie di altri Enti in corso di validità; in subordine, si provvederà tramite indizione di procedura concorsuale.**

Sulla base dei posti individuati e dei profili professionali sopra specificati, viene aggiornato il costo finanziario:

CATEGORIA	assunzione personale a tempo determinato	TOTALI	COSTO FINANZIARIO STIPENDIO	IVC, INDENNITA' UNA TANTUM	COSTO FINANZIARIO ONERI RIFLESSI ED IRAP	COSTO FINANZIARIO COMPLESSIVO
	<i>T.PIENO</i>		<i>a</i>	<i>b</i>	<i>c</i>	<i>d</i>
AREA OPERATORI	0	0	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
AREA OPERATORI ESPERTI	0	0	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
AREA ISTRUTTORI	8	8	185.404,40 €	3.636,43 €	66.504,56 €	255.545,39 €
AREA FUNZIONARI EQ	0,5	0,5	12.573,36 €	246,62 €	4.510,07 €	17.330,04 €
	8,5	8,5				
<b>TOTALE A TEMPO INDETERMINATO</b>			<b>197.977,76 €</b>	<b>3.883,05 €</b>	<b>201.860,80 €</b>	<b>272.875,43 €</b>

### Programmazione di assunzione ai sensi dell'art. 110 comma 1 del d.lgs. n. 267/2000 – aggiornamento 2° stralcio.

- Dirigente Area Gestione del Territorio - n. 1 unità a tempo pieno e determinato per anni tre - da assegnare all'area urbanistica comunale. L'assunzione rispetta i limiti numeri previsti dall'art. 110, comma 1, del tuel, in base al quale per i posti di qualifica dirigenziale, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi definisce la quota degli stessi attribuibile mediante contratti a tempo determinato, comunque in misura non superiore al 30 per cento dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica e, comunque, per almeno una unità.

La procedura, indetta con determinazione dirigenziale n. 329 del 07.02.2025, si è conclusa con l'assunzione del profilo ricercato, giusta determinazione dirigenziale n. 581 del 06.03.2025. L'unità è entrata in servizio in data 07.03.2025 con contratto a tempo pieno e determinato di durata triennale.

CATEGORIA	personale da reclutare art. 110 comma 1 del d.lgs. n. 267/2000	TOTALI	COSTO FINANZIARIO STIPENDIO	IVC, INDENNITA' UNA TANTUM	COSTO FINANZIARIO ONERI RIFLESSI ED IRAP	COSTO FINANZIARIO COMPLESSIVO
	2025					
DIRIGENTI	1	1	45.260,77 €	1.810,12 €	16.559,54 €	63.630,43 €
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>45.260,77 €</b>	<b>1.810,12 €</b>	<b>16.559,54 €</b>	<b>63.630,43 €</b>

### Utilizzo in convenzione di n. 1 Dirigente Area Finanziaria.

Si prevede l'attivazione di una convenzione ex art. 36 CCNL FL 16.07.2024 ed art 30, comma 2 sexies D.lgs. 165/2001 per l'utilizzo di un Dirigente dell'Area Finanziaria, per massimo n. 18 h settimanali, per far fronte alla vacanza del posto determinata dall'assegnazione temporanea del Dirigente titolare ad altra amministrazione. L'utilizzo in convenzione non incide sulle capacità assunzionali dell'Ente. – **procedura da attivare.**

### Normativa e Vincoli

Il d.l. n. 113/2016 ha stabilito che gli oneri per le assunzioni a tempo determinato di dirigenti, responsabili e/o alte professionalità effettuate ex articolo 110, comma 1, d.lgs. n. 267/2000 non vadano comprese nel tetto di spesa per le assunzioni flessibili, posto che ovviamente il loro costo deve essere compreso nei vincoli della spesa complessiva del personale. La deliberazione della sezione autonomie della Corte dei Conti n.

23/2016 ha chiarito che gli oneri per i comandi e per le convenzioni, siano esse effettuate ai sensi dall'articolo 30 del d.lgs. n. 267/2000, cioè per la gestione di un intero servizio o funzione, siano esse effettuate ai sensi dell'articolo 14 del d.lgs. n. 267/2000, cioè per il responsabile non entrano nel tetto di spesa per le assunzioni flessibili, in quanto non determinano un aumento della spesa del personale per il complesso delle amministrazioni. Per queste stesse ragioni invece il ricorso al comma 557 della legge n. 311/2014 determina oneri aggiuntivi, in quanto i dipendenti vengono utilizzati al di là del normale orario di lavoro, e perciò entra nel tetto di spesa per le assunzioni flessibili.

Il tetto alla spesa per le assunzioni flessibili è dettato nell'articolo 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010. Il legislatore comprende nelle assunzioni flessibili i seguenti istituti: tempo determinato, somministrazione, lavoro accessorio (cd voucher), formazione e lavoro, convenzioni, altri rapporti formativi e collaborazioni coordinate e continuative.

**Verifica limiti di cui all'art.9, comma 28, del d.l. 78/2010**

<b>TIPOLOGIA</b>	<b>Spesa Anno 2009</b>	<b>Spesa Anno 2025</b>
Rapporti a tempo determinato ex art. 90 TUEL		0
Contratti di collaborazione coord. e continuativa		0
Personale in assegnazione temporanea da altri enti		0
Somministrazione di lavoro e lavoro accessorio		0
Utilizzo personale di altri enti ex art. 30 co. 2 sexies – D-lgs 165/2001 e s.m.i. (da escludere)		59.835,06
Personale PNRR art. 31 – bis del D.L. n. 152/2021 (da escludere)		98.546,99
Nuove assunzioni di personale a tempo determinato escluso il 110 comma1 del D.Lsg 267/2000		272.875,43
<b>TOTALE</b>	<b>420.561,88</b>	<b>431.257,48</b>
Personale PNRR art. 31 – bis del D.L. n. 152/2021 (personale da escludere)		<b>158.382,05</b>
<b>TOTALE SOGGETTO A LIMITE</b>	<b>420.561,88</b>	<b>272.875,43</b>
		<b>64,88%</b>

**Trattenimento in servizio ex art. 1, comma 165 Legge 207 del 30.12.2024. – aggiornamento 2° stralcio.**

L'ente si riserva di valutare rispetto alle cessazioni 2025 la necessità di ricorrere alla misura del trattenimento in servizio del personale ai sensi dell'art. 1 comma 165 legge 207/2024, nel rispetto del limite del 10% della facoltà assunzione pari ad € 497.855,40 nel caso in cui vengono ravvisate esigenze funzionali non diversamente assolvibili. Ad oggi è in corso di accertamento la sussistenza di tali esigenze rispetto all'Area Servizi, giusta nota prot.6179 del 28.01.2025.

**Con determina dirigenziale n. 379 del 12.02.2025, in esecuzione della D.G.C. n. 56 del 04.02.2025, è stato disposto il trattenimento in servizio ex art. 1 comma 165 L. 207/2024 di n. 1 Operatore Base, assegnato**

all'Area Servizi, per il periodo di n. 12 mesi, decorrenti dalla data del compimento del settantesimo anno di età.

Vista la segnalazione del Responsabile del Servizio A.S.2 in ordine alla carenza di personale e la richiesta di assegnazione di ulteriori unità di cui alla nota prot. n. 17371 del 17.03.2025, in considerazione della prossima cessazione dal servizio di un'ulteriore unità per raggiungimento del limite di età, l'Amministrazione si riserva di valutare l'eventuale disponibilità al trattenimento in servizio del dipendente inquadrato nell'Area Operatore Base (ex cat. A5), come da istanza prot. n. 21089 del 02.04.2025, al fine di sopperire, almeno temporaneamente, fino al reperimento di nuove unità indicate nella programmazione di personale sopra indicata, allo squilibrio tra il carico di lavoro dell'Ufficio e la ridotta consistenza quantitativa dell'organico in servizio. La misura rientra nei limiti di previsione di cui all'art. 1, comma 165 della legge 207 del 30.12.2024.

### Mobilità volontaria compensativa o per interscambio. – aggiornamento 2° stralcio.

La mobilità volontaria compensativa o per interscambio è una modalità di trasferimento del personale dipendente che prende avvio da un'istanza congiunta degli interessati e realizza, con il nulla osta delle Amministrazioni coinvolte, uno scambio di dipendenti appartenenti alla medesima Area professionale e con medesimo profilo. L'istituto è previsto dall'art. 7 del D.P.C.M. n. 325/1988 che, stabilisce che è consentita in ogni momento, nell'ambito delle dotazioni organiche, la mobilità dei singoli dipendenti presso la stessa o altre pubbliche amministrazioni, anche di diverso comparto, nei casi di domanda congiunta di compensazione con altri dipendenti. La sostituzione di dipendenti che accedono all'interscambio, deve risultare neutra, sia sul piano dei fabbisogni di personale, che non subisce alcuna modifica, sia sul piano della spesa finanziaria delle Amministrazioni coinvolte che deve risultare invariata.

È stata acquisita un'istanza di mobilità volontaria compensativa, per il seguente profilo di competenza inerenti all'Area degli Istruttori:

UNITÀ	AREA	PROFILO	STIPENDIO. TAB. ANNUO	IVC, INDENNITA' UNA TANTUM	INDENNITA' DI VIGILANZA	COSTO FINANZIARIO ONERI RIFLESSI ED IRAP	COSTO FINANZIARIO COMPLESSIVO
In uscita	Istruttori	Agente di Polizia locale	23.175,55	454,55	1.313,00	8.774,98	33.718,08
In entrata	Istruttori	Agente di Polizia locale	23.175,55	454,55	1.313,00	8.774,98	33.718,08

Dal punto di vista economico- finanziario, la mobilità per interscambio è neutrale per l'Ente e non incide sul calcolo delle facoltà assunzionali previsto nel PIAO.

### **La procedura è in fase istruttoria.**

Le modifiche in ordine alla previsione di spesa rispetto a quanto già previsto con approvazione del primo stralcio del P.I.A.O. 2025-2027, sono determinate dalle seguenti previsioni di ulteriori assunzioni:

- Area Operatori Esperti (**ex. B1-B3 con 1° differenziale**) - Trasformazione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato part time 50% in rapporto di lavoro full time.
- Trattenimento in servizio ex art. 1 c. 165 L. 207/2024 di n. 1 Operatore Base (ex. Cat A5), con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, per la durata di un anno decorrente dal 19.08.2025;

l'incremento di spesa per il personale a tempo indeterminato, derivante dalle variazioni sopra riportate è quantificato come da prospetto sotto riportato.

CATEGORIA	assunzione personale a tempo indeterminato	TOTALI	COSTO FINANZIARIO STIPENDIO	IVC, INDENNITA' UNA TANTUM	COSTO FINANZIARIO ONERI RIFLESSI ED IRAP	COSTO FINANZIARIO COMPLESSIVO
	<i>T.PIENO</i>		<i>a</i>	<i>b</i>	<i>c</i>	<i>d</i>
AREA OPERATORI BASE (QUOTA Annuale )	1	1	18.283,31 €	364,49 €	6.560,30 €	25.208,10 €
AREA OPERATORI ESPERTI	0,5	0,5	9.517,26 €	190,34 €	3.415,13 €	13.122,73 €
	1,5	1,5				
<b>TOTALE A TEMPO INDETERMINATO</b>			<b>27.800,57 €</b>	<b>554,83 €</b>	<b>28.355,39 €</b>	<b>38.330,82 €</b>

SPESA AREA OPERATORE BASE	2025	2026
	9.231,46 €	15.976,64 €

Resta invariata la programmazione della spesa per il personale a tempo determinato rispetto a quanto già indicato nel 1° stralcio del Piano dei Fabbisogni 2025- 2027, approvato con D.G.C. 51/2025.

### Quadro di riepilogo - Assunzioni tempo indeterminato e determinato anno 2025

Le assunzioni a tempo indeterminato e determinato, in coerenza con gli obiettivi strategici e nella limitazione delle risorse finanziarie disponibili, sono le seguenti:

	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027
SPESA PERSONALE OCCUPATO E DA ASSUMERE	4.704.502,11	4.704.502,11	4.704.502,11
SPESA PERSONALE A TEMPO DETERMINATO OCCUPATO E DA ASSUMERE	431.257,48	431.257,48	431.257,48
FONDI E SALARIO ACCESSORIO A BILANCIO	1.410.542,44	1.410.542,44	1.410.542,44
Accantonamento rinnovo CONTRATTI	30.000,00	30.000,00	30.000,00
SPESA DEL SEGRETARIO COMUNALE (FONDO POSIZIONE)	60.495,17	60.495,17	60.495,17
<b>TOTALE</b>	<b>6.636.797,20</b>	<b>6.636.797,20</b>	<b>6.636.797,20</b>
SPESA ESCLUSE EX ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006	98.546,99	98.546,99	98.546,99
<b>TOTALE AL NETTO SPESE ESCLUSE</b>	<b>6.538.250,21</b>	<b>6.538.250,21</b>	<b>6.538.250,21</b>
<b>Spesa media 2011-2013</b>	<b>8.752.189,88</b>	<b>8.752.189,88</b>	<b>8.752.189,88</b>

### Assunzioni tempo indeterminato/flessibili anno 2026

In ragione della incertezza della programmazione del personale sulle condizioni del pensionamento e sulle altre misure che saranno previste dal legislatore, il bilancio di previsione prevede un consolidamento della spesa con assunzioni limitate alla sola sostituzione del personale che cesserà, rinviando alla successiva programmazione e/o aggiornamento del DUP eventuali ulteriori assunzioni. In merito alle altre

assunzioni flessibili le spese inserite in bilancio prevedono condizioni di invarianza dei saldi con il limite della spesa non superiore a quello dell'anno 2025.

- Le assunzioni saranno effettuate sulla base della successiva programmazione del personale una volta avuto contezza del personale effettivamente cessato.



**Pareri**

COMUNE DI CASSINO

Estremi della Proposta

Proposta Nr. 186 / 2025

Ufficio Proponente:

Oggetto: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027

MODIFICHE/AGGIORNAMENTO SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO-SOTTOSEZIONE  
3.2 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI II STRALCIO

Parere Tecnico

Ufficio Proponente: Affari Generali e Segreteria

In ordine alla regolarità tecnica ed alla correttezza dell'azione amministrativa della presente proposta, ai sensi dell'art. 147 bis comma 1 - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Pareri favorevoli espressi per le rispettive competenze

Pareri espressi congiuntamente dal Dirigente delle Aree

AREA FINANZIARIA

AREA TECNICA

AREA GESTIONE TERRITORIO

AREA AMMINISTRATIVA

AREA SERVIZI

AREA SICUREZZA