



# COMUNE DI TRECCHINA

(Provincia di Potenza)

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

COPIA



NR.	OGGETTO:
<b>61</b>	SEZIONE DEL PIAO ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO/PIANO TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE 2024/2026 – MODIFICA

(23 maggio 2024)

L'anno **duemila ventiquattro**, addì **ventitré** del mese di **maggio**, alle ore **11:15** previo esaurimento delle formalità prescritte dalla legge e dallo statuto, si è riunita la Giunta Comunale in modalità a distanza, tramite videoconferenza, sotto la presidenza del Sindaco, *avv. Fabio Marcante*. Partecipa all'adunanza in videoconferenza, ai sensi del "REGOLAMENTO COMUNALE PER LO SVOLGIMENTO DELLE SEDUTE DEGLI ORGANI IN MODALITÀ TELEMATICA", approvato con delibera del Consiglio Comunale n. 3 del 14 marzo 2022, ed è incaricato della redazione del processo verbale il Segretario Comunale, *dott. Donato C. Boccia*. Il Segretario Comunale, una volta attivato il collegamento, verifica la qualità del segnale video e audio e attesta che la voce del Sindaco e degli assessori collegati da remoto sia udibile in maniera chiara e distinta. Il Segretario ricorda e il Sindaco ne prende atto che le proposte di deliberazione sono già state messe a disposizione dal Segretario stesso e che tutti ne hanno già preso lettura.

Intervengono, in videoconferenza, i signori:

Cognome e Nome	Qualifica	Presente	Assente
MARCANTE Fabio	Sindaco	<b>X</b> Da comune	--
D'IMPERIO Giacomo	Vicesindaco	<b>X</b> Da comune	--
CRESCI Anna	Assessore	<b>X</b> Da remoto	--

Partecipa alla seduta, *dalla sede comunale*, il segretario comunale *dott. Donato C. BOCCIA*. ----

Assume la presidenza il Sindaco *avv. Fabio MARCANTE*, il quale, constatata la legalità della riunione, dichiara aperta la seduta ed invita a trattare l'argomento in oggetto indicato. ----

### LA GIUNTA COMUNALE

#### PREMESSO CHE:

- il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D. Lgs. n. 267/2000 e dal D. Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;
- con deliberazione della Giunta comunale n. 25 del 14.03.2024 è stato approvato il P.I.A.O. Piano integrato di attività e organizzazione 2024/2026
- con deliberazione della Giunta comunale n. 139 del 07.12.2023 è stato approvato il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il periodo 2024-2026 e la Dotazione organica dell'Ente;
- con i provvedimenti sopra citati sono stati esaminati, riepilogati e verificati tutte le condizioni di legge e normativa complementare vigenti al momento dell'adozione degli stessi, al fine di poter provvedere ad assunzioni di personale nel triennio suddetto, sia a tempo indeterminato, sia con

contratti di lavoro flessibile o con diverse modalità di gestione funzionale (comandi/assegnazioni da altri enti);

**DATO ATTO** che Il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, ha disposto (con l'art. 1, comma 1, lettera a)) che "*Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per le Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni: a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, [...] del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*".

**RICHIAMATE:**

- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 42 del 29.12.2023, resa immediatamente eseguibile, con la quale è stato approvato il bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2024, nonché il bilancio pluriennale 2024/2026;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 9 del 25.01.2024, con la quale è stato approvato il P.E.G. – Piano Esecutivo di Gestione per l'anno 2024/2026;

DATO ATTO che con il provvedimento sopra citato sono stati esaminati, riepilogati e verificati tutte le condizioni di legge e normativa complementare vigenti al momento dell'adozione degli stessi, al fine di poter provvedere ad assunzioni di personale nel triennio suddetto, sia a tempo indeterminato, sia con contratti di lavoro flessibile o con diverse modalità di gestione funzionale (comandi/assegnazioni da altri enti);

RILEVATO che successivamente alla predetta deliberazione n. --/2024 sono state registrate nuove circostanze relative alla dotazione organica dell'Ente che rendono necessaria una nuova programmazione del Fabbisogno di personale per il triennio 2024/2026, al fine di garantire la funzionalità degli uffici e dei servizi comunali;

VISTO l'art.1, comma 1, lettera a), del D.P.R. n. 81 del 24.06.2022 che modifica diversi piani tra cui il Piano triennale dei fabbisogni di personale, per farli "confluire" nel P.I.A.O. Piano integrato di attività e organizzazione;

VISTI ALTRESÌ:

- l'art. 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come da ultimo modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo cui "*1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. 2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica 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. 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente. 4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le*

modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali (...). 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale. 6-bis. Sono fatte salve le procedure di reclutamento del personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) delle istituzioni scolastiche ed educative statali, delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica e delle istituzioni universitarie, nonché degli enti pubblici di ricerca di cui al decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218. Per gli enti del servizio sanitario nazionale sono fatte salve le particolari disposizioni dettate dalla normativa di settore”;

- l'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001 secondo cui “1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali. 2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60. 3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute. 4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni. 5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni. 6. Qualora, sulla base del monitoraggio effettuato dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica attraverso il sistema informativo di cui al comma 2, con riferimento alle amministrazioni dello Stato, si rilevino incrementi di spesa correlati alle politiche assunzionali tali da compromettere gli obiettivi e gli equilibri di finanza pubblica, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con decreto di natura non regolamentare, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adotta le necessarie misure correttive delle linee di indirizzo di cui al comma 1. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale ed agli enti locali, le misure correttive sono adottate con le modalità di cui al comma 3”;
- l'art. 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni, che testualmente recita “al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482”;
- l'art. 89, comma 5, del D. Lgs. n. 267/2000 secondo cui, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e 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 e successive modificazioni, in tema di assunzioni, recita: “ 1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione

*triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale. 2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze. 3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente. 4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo”;*

**RICHIAMATO** l'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della legge 183/2011 (legge di stabilità 2012), il quale dispone: “1. *Le Pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'art. 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”;*

**VISTO** il Decreto del Ministro dell'Interno 18/11/2020, avente ad oggetto: “*Rapporti medi dipendenti/popolazione per classe demografica, validi per enti in condizioni di dissesto per il triennio 2020/2022, ai sensi dell'articolo 263 comma 2, del decreto legislativo n.267 del 18 agosto 2000”;*

**DATO ATTO** che questo Comune **non è** in condizioni di dissesto finanziario né di squilibrio, e che la vigente dotazione organica del personale in servizio rientra pienamente entro i parametri dipendenti/popolazione stabiliti dal predetto decreto ministeriale, avendo una popolazione al 31/12/2022 di 2.176 abitanti e 10 dipendenti, con un rapporto dipendenti popolazione pari a 1/217 anziché 1/151 (Comuni da 2.000 a 2.999), come determinato dal medesimo decreto;

**DATO ATTO**, pertanto, che il numero effettivo del personale in servizio è nettamente inferiore rispetto a quello ritenuto necessario sulla base delle specifiche esigenze dell'Ente e dell'attività espletata e che il numero effettivo del personale in servizio è nettamente inferiore rispetto a quello ritenuto necessario sulla base delle specifiche esigenze dell'Ente e dell'attività espletata;

**DATO ATTO CHE** questo Ente, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di stabilità 2012), ha effettuato la ricognizione annuale ai sensi dell'art. 6, comma 1, e dell'art. 3 del D. Lgs. n. 165/2001, dalla quale emerge che per l'anno 2024 non risultano situazioni di eccedenza o di soprannumero;

**DATO ATTO** che in applicazione del principio contabile applicato della programmazione n. 4/1, allegato al d.lgs. 126/2014, le previsioni del bilancio sono elaborate sulla base delle linee strategiche contenute nel documento unico di programmazione;

**CONSIDERATO** che il 27 luglio 2018 è entrato in vigore il decreto 8 maggio 2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione con cui sono state approvate le “*linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*”, previste dall'art. 6-ter del d.lgs. 165/2001 come introdotto dall'art. 4 del d.lgs. 75/2017, con la conseguenza che ai sensi dell'art. 22 del decreto da ultimo citato dal 24 settembre 2018 non risulta più possibile procedere a nuove assunzioni di personale, ad eccezione di quelle contemplate dagli strumenti di programmazione approvati in base al precedente assetto normativo, laddove gli strumenti di programmazione non siano coerenti con la nuova disciplina che prevede l'adozione da parte delle amministrazioni pubbliche del piano triennale dei fabbisogni di personale;

**PRESO ATTO** che il novellato art. 6 del d.lgs. 165/2001 non prevede termini di scadenza per l'approvazione di tale piano, pur se occorre coordinare tale programmazione con i tempi di approvazione del Dup, nella cui Sezione Operativa (SeO) esso è destinato a confluire;

**DATO ATTO** che in base alle richiamate linee guida “*Il PTFP si sviluppa, come previsto dal citato art. 6, in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso d'anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata. Resta ferma la necessità del rispetto e dei criteri previsti, nonché delle presenti linee di indirizzo*”;

**VISTA** la vigente dotazione organica dell'ente, il cui prospetto sintetico per categorie e per profili professionali si allega al presente provvedimento (**allegato A**);

**RITENUTO** che il PTFP deve essere adottato in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere come declinati nei documenti di programmazione strategica ed operativa (cfr. art. 5, comma 1 del d.lgs. n. 150/2009 e smi), nonché con le finalità di efficienza, economicità e qualità dei servizi, e deve contenere l'indicazione delle risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

**CONSIDERATO** che la programmazione dei fabbisogni, basata sull'analisi qualitativa e quantitativa, trova il naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale, ovvero nell'individuazione delle figure e competenze professionali idonee, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza ed imparzialità, per le quali devono essere richieste competenze e attitudini, in coerenza con la direttiva n. 3/2018 del Ministro della funzione pubblica e della semplificazione;

#### RICHIAMATI:

- l'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e smi secondo cui “*ai fini del concorso delle autonomie regionalie locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: (...) b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali*”;
- l'art. 1, comma 557-bis, della legge n. 296/2006 secondo cui “*ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente*”;
- l'art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006 secondo cui “*ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione*”;

**DATO ATTO**, pertanto, che le esigenze di flessibilità connesse al PTFP, pur sempre correlato all'organizzazione degli uffici, implicano che la dotazione organica non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge, e nella specie dall'art. 1, comma 557-quater. della legge n. 296 del 2006 e smi, che fa riferimento alla **spesa media del triennio 2011/2013**;

**RITENUTO**, pertanto, che nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, l'ente può procedere a rimodulare, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati, in coerenza con gli obiettivi di performance organizzativa, e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente: in pratica, la somma della spesa del personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, comprese le norme speciali (es. mobilità, stabilizzazioni), non può essere superiore alla spesa potenziale massima prevista dalla legge;

**DATO ATTO** che la spesa di personale potenziale massima, definita dall'art. 1, comma 557 e 557- quater della legge n. 296/2006, ammonta ad **€ 608.407,51** (valore medio del triennio **2011/2013**), calcolata con riferimento alla spesa effettivamente sostenuta, secondo le indicazioni contenute nella deliberazione della Corte dei Conti - Sezione delle Autonomie - n. 25/2014;

**PRESO ATTO** da ultimo che, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito in legge n. 58/2019, come modificato dall'art. 1, comma 853, della legge n. 160/2019, **“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni cononeri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”;**

**PRESO ATTO CHE** il Ministro per la Pubblica Amministrazione, il Ministro delle Economie e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, con Decreto interministeriale del 17 marzo 2020, pubblicato in G.U. n. 108 del 27 aprile 2020, avente ad oggetto le *Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*, ha individuato le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con la spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. In particolare, secondo l'art. 2, comma 1, lett. a), del decreto sopra citato, per spesa del personale si intende *"impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego (...) al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato"*, mentre in base alla lett. b), per entrate correnti occorre considerare la *"media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata"*;

## OSSERVATO CHE:

- la novella disposizione normativa di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019 denota la volontà del legislatore di superare la logica del *turn over* in luogo della facoltà di reclutare nuove unità in coerenza con il Piano triennale dei fabbisogni di personale, nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione nonché nei limiti di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, senza alcuna distinzione circa la tipologia di rapporto;
- di seguito, è stata pubblicata (in G.U. n. 226 dell'11 settembre 2020) la Circolare del 13 maggio 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, esplicativa delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e del relativo DPCM attuativo del 17 marzo 2020. Nel dettaglio, per quanto di interesse in questa sede, la Circolare chiarisce quanto segue:
  - il nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale dei comuni, di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2020, si applica a decorrere dal 20 aprile 2020. Per l'effetto, le procedure assunzionali avviate secondo il previgente regime – a valere su *budgets* assunzionali di anni precedenti – sono fatte salve;
  - gli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti (al netto del Fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione) devono comprendere, dal lato spesa, gli impegni di competenza relativi alle voci riportate nel macroaggregato BDAP 101 nonché gli ulteriori codici 1030212001, 1030212003 e 1030212999, mentre dal lato entrata, gli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate relativi agli ultimi tre rendiconti di gestione approvati (al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto a quelle assunte a riferimento per il calcolo della media);
  - i comuni che si collocano al di sotto del valore-soglia di riferimento, come fissato all'art. 4 del DPCM del 17 marzo 2020, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per il reclutamento di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia. In ogni caso, in questa prima fase, l'eventuale potenzialità espansiva può esplicarsi progressivamente nel rispetto degli incrementi annuali di cui all'art. 5 del medesimo decreto attuativo;
  - pertanto, i comuni che registrato un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti inferiore al valore-soglia di riferimento, possono incrementare annualmente la spesa di personale riferita all'anno 2018 in misura non superiore al valore percentuale riportato nella Tabella 2 di cui all'art. 5 del decreto attuativo, ancorché nel rispetto del valore soglia;
  - nel contempo, tale limitazione alla dinamica di crescita può essere derogata qualora l'ente disponga di resti assunzionali (ossia facoltà assunzionali residue) degli ultimi 5 anni, purché non ecceda il valore-soglia di riferimento. In tal senso, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del sopra citato DPCM attuativo, *“la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”*;
  - vie più, che la magistratura contabile (cfr. deliberazioni nn. 74/2020, 125/2020 e 24/2021 della Corte dei Conti sezione di controllo per la Lombardia; deliberazione n. 32/2020 della Corte dei Conti sezione di controllo per l'Emilia Romagna; deliberazione n. 15/2021 della Corte dei Conti sezione di controllo per il Veneto) ha chiarito come la *ratio* innovativa della nuova normativa sia quella di introdurre una diversa regola assunzionale che sollecita la cura da parte dell'ente nella riscossione delle entrate e stabilisce una modalità di calcolo dello spazio assunzionale, assumendo a riferimento un parametro finanziario, di flusso, a carattere flessibile. Ne consegue che anche l'enunciato sopra riportato di cui all'art. 7, comma 1, del decreto attuativo non costituisce una deroga rispetto ai vincoli di spesa ma la specificazione operativa del nuovo impianto legislativo, con la conseguenza che l'ente non è tenuto ad un obbligo di doppia contabilità della capacità assunzionale ma all'applicazione del nuovo metodo che depone per una maggiore flessibilità della politica assunzionale, ancorché compatibile con gli equilibri di bilancio;

**RILEVATO** che nell'articolo 2 del citato Decreto interministeriale del 17 marzo 2020, ai fini delle disposizioni ivi previste, si forniscono le seguenti definizioni:

- **spesa del personale:** impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e

continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art.110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto di gestione approvato;

- **entrate correnti:** media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata;

**RICHIAMATO** l'art. 3, comma 6, del **DECRETO-LEGGE 22 aprile 2023, n. 44 "Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche"** (GU Serie Generale n.95 del 22-04-2023), ai sensi del quale *"Per gli anni 2023-2026, per i comuni sprovvisti di segretario comunale alla data di entrata in vigore del presente decreto (23.04.2023), non rileva ai fini del rispetto dei limiti previsti dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, la spesa per il segretario comunale considerata al netto del contributo previsto dall'articolo 31-bis, comma 5, del decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 dicembre 2021, n. 233."*;

**DATO ATTO** che il Comune di Trecchina alla data del 23.04.2023 era sprovvisto di Segretario Comunale titolare, essendo la sede priva di un Segretario titolare e ricoperta in reggenza;

**OSSERVATO** inoltre che:

- ai sensi dell'art. 57, comma 3-septies, del D.L. n. 104/2020, convertito con legge n. 126/2020, *"a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 (...) per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento"*;
- sul punto, come acclarato dalla magistratura contabile (cfr. deliberazione n. 91/2020 della Corte dei conti sezione regionale di controllo per la Liguria), le spese impegnate per il personale a tempo determinato a valere su finanziamenti, finalizzati e temporalmente limitati, può essere esclusa ai fini della corretta determinazione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato. Tale principio appare coerente con i precedentiorientamenti della giurisprudenza contabile (cfr. Corte dei conti sezione Autonomie, deliberazioni nn. 23/2017, 20/2017 e 7/2011) secondo la quale, ai fini dell'osservanza dei limiti posti alla spesa complessiva per il personale, è possibile non conteggiare le spese coperte da specifico finanziamento finalizzato proveniente da altro ente pubblico, ancorché vi sia assenza di ulteriori oneri a carico del bilancio dell'ente (principio di neutralità finanziaria), come nel caso di specie;

**DATO ATTO** che gli articoli 4, 5 e 6 del D.M. 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del Decreto Legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	23,00%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	23,00%	32,60%
<b>c</b>	<b>2000-2999</b>	<b>27,60%</b>	<b>20,00%</b>	<b>31,60%</b>
d	3000-4999	27,20%	19,00%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	24,00%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	9,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	7,00%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	3,00%	32,80%
i	1500000>	25,30%	1,50%	29,30%

**DATO ATTO**, pertanto, che, sulla base della normativa soprarichiamata, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

- **FASCIA 1. Comuni virtuosi:** I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.
- **FASCIA 2. Fascia intermedia:** I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.
- **FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio:** Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 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 in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto

**DATO ATTO** che, alla luce dei successivi articoli 3, 4 e 6 del citato Decreto, questo Ente rientra nella fascia demografica **c)** relativa ai comuni **da 2.000 a 2.999** abitanti e che il valore soglia nel rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti che consente l'incremento delle spese di personale è fissato nella misura del **27,6%** (articolo 4, comma 1- Tabella 1), mentre il valore soglia massimo è fissato nella misura del **31,6%** (articolo 6, comma 1- Tabella 3);

**DATO ATTO**, inoltre, che il Comune di Trecchina in data **30 aprile 2024** ha approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 9, il Rendiconto della gestione dell'esercizio finanziario 2023, per cui si ritiene di ricalcolare la capacità assunzionale utilizzando i dati dell'ultimo rendiconto approvato (**anno 2023**) rapportato alla media delle entrate del triennio 2021/2022/2023;

**VISTO** che dal calcolo del rapporto succitato, effettuato sulla base del Rendiconto della gestione dell'esercizio finanziario 2023 (media triennio 2021/2022/2023), risulta la percentuale del **26,01%**, pertanto **inferiore** al **27,6%**, come rilevato nel prospetto (**ALLEGATO B**) al presente atto in parte integrante e sostanziale;

**EVIDENZIATO** pertanto che, in relazione ai dati sopra riportati, questo Comune rientra tra gli enti c.d. "**virtuosi**" che nel corso del corrente esercizio possono incrementare la spesa di personale per assunzioni di personale a tempo indeterminato;

**ATTESO** che in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia, di cui alla **Tabella 1 DM 17 marzo 2020**, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato nell'art. 5 del citato decreto interministeriale del 17.03.2020, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1 del medesimo decreto;

**DATO ATTO** che la circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e del Ministro dell'interno, in attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni, dell'8 giugno 2020, fa specifico riferimento al Rendiconto 2018, quale ultimo rendiconto da considerare ai fini del calcolo della capacità assunzionale dell'Ente, secondo il principio della sostenibilità finanziaria;

**VISTA** la Tabella 2 art. 5 del decreto 17.03.2020, che individua per la fascia demografica **lettera c)** dove si colloca il Comune di Trecchina la seguente potenziale percentuale di aumento dall'anno 2020 e fino all'anno 2024:

<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024%</b>
<b>20%</b>	<b>25%</b>	<b>28%</b>	<b>29%</b>	<b>30%</b>

**DATO ATTO** che, sulla base del sopra indicato rapporto, il Comune di Trecchina ha la facoltà di aumentare la propria spesa di personale per l'anno 2024 nella misura del 30% della spesa registrata nell'anno 2018, per l'anno 2025 nella misura del 30% e per l'anno 2026 nella misura del 30%, come da allegata tabella B, nel rispetto dei limiti imposti dall'art. 5 del sopracitato Decreto interministeriale del 17.03.2020:

#### **ANNO 2024**

Macroaggregato redditi lavoro dipendente a rendiconto 2018 (no IRAP)	<b>€ 516.799,44</b>
Percentuale massima di incremento nel 2024	<b>30%</b>
Incremento max teorico per reclutamento a tempo indeterminate rispetto alla spesa del 2018	<b>€ 155.039,83</b>
Spesa personale massima teorica anno 2024	<b>€ 671.839,27</b>
Spesa personale massima (art. 1, comma 557 e 557- quater della Legge n. 296/2006)	<b>€ 608.407,51</b>

#### **ANNO 2025**

Macroaggregato redditi lavoro dipendente a rendiconto 2018 (no IRAP)	<b>€ 516.799,44</b>
Percentuale massima di incremento nel 2025	<b>30%</b>
Incremento max teorico per reclutamento a tempo indeterminato rispetto alla spesa del 2018	<b>€ 155.039,83</b>
Spesa personale massima teorica anno 2025	<b>€ 671.839,27</b>
Spesa personale massima (art. 1, comma 557 e 557- quater della Legge n. 296/2006)	<b>€ 608.407,51</b>

**ANNO 2026**

Macroaggregato redditi lavoro dipendente a rendiconto 2018 (no IRAP)	<b>€ 516.799,44</b>
Percentuale massima di incremento nel 2026	<b>30%</b>
Incremento max teorico per reclutamento a tempo indeterminato rispetto alla spesa del 2018	<b>€ 155.039,83</b>
Spesa personale massima teorica anno 2026	<b>€ 671.839,27</b>
Spesa personale massima (art. 1, comma 557 e 557- quater della Legge n. 296/2006)	<b>€ 608.407,51</b>

**ACCERTATO** quindi che il limite teorico massimo potenziale della spesa di personale per l'anno 2024 è pari ad **Euro 608.407,51**, determinato analiticamente nei termini di cui al prospetto (ALLEGATO B), e di cui si riportano di seguito le risultanze complessive:

Macroaggregato redditi lavoro dipendente a rendiconto 2018	<b>€ 516.799,44</b>
Incremento max teorico per reclutamento a tempo indeterminato anno 2024 (30%)	<b>€ 155.039,83</b>
Spesa personale massima teorica anno 2024	<b>€ 671.839,27</b>
Spesa personale massima (art. 1, comma 557 e 557- quater della Legge n. 296/2006)	<b>€ 608.407,51</b>

**CONSIDERATO** nel corso del 2024 sono si sono verificate per raggiunti limiti di età le seguenti cessazioni:

- con decorrenza 31.01.2024 il dipendente CRESCI Paolo – matricola \_\_\_\_\_ “Funzionario/E.Q. Tecnico”;
- con decorrenza 31.03.2024 il dipendente CRESCI Nicola – matricola \_\_\_\_\_ “Funzionario/E.Q. Tecnico”;

**RICHIAMATA** la propria delibera n. 39 del 29.03.2024, con la quale sono state affidate al dipendente Geom. Nicola Cresci, collocato in quiescenza a far data dal 01.04.2024 (ultimo giorno di lavoro il 31.03.2024), l'incarico gratuito di natura direttiva inerente le attività riconducibili alla direzione al Settore Tecnico, per le motivazioni meglio dettagliate in premessa, per un periodo non superiore ad un anno, non prorogabile né rinnovabile, ai sensi dell'art. 5, comma 9, D.L. n. 95/2012 (convertito con modificazioni dalla Legge n. 135/2012), come modificato dall'art. 17, comma 3, della Legge n. 124/2015 e ss. mm. e int. a decorrere dal giorno 01/04/2024;

**CONSTATATO** altresì che:

- la nuova disciplina, recata dall'attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e dal relativo decreto attuativo, impone una rivalutazione anche dell'impatto dell'istituto della mobilità fra enti (ex art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001), entrambi soggetti a limiti assunzionali;
- in precedenza, la spesa di ogni singola cessazione dell'anno precedente doveva essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di effettiva cessazione dal servizio. Parimenti, la spesa di ogni assunzione con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato doveva essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di assunzione prevista nello strumento di programmazione;
- ai sensi dell'art. 1, comma 47, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, “*in vigore di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente*”;
- le operazioni di mobilità in uscita e in entrata erano da considerarsi neutrali ai fini del *turn over*, purché realizzate tra enti sottoposti entrambi a vincoli di assunzioni e di spesa ed in regola con le prescrizioni del patto di stabilità interno e che rispettino gli obiettivi legislativi finalizzati alla riduzione della spesa e le disposizioni sulle dotazioni organiche;
- invero, allo stato attuale, come anche esplicitato dalla Circolare 13 maggio 2020 del Ministero per la Pubblica Amministrazione, la definizione delle neo facoltà assunzionali ancorate alla sostenibilità finanziaria implica il venir meno del regime del *turn-over*, con l'effetto che l'immissione in ruolo per mobilità di un dipendente non potrà considerarsi neutra in quanto andrà ad assorbire quota dello spazio assunzionale finanziario disponibile;
- in ogni caso, ai sensi dell'art. 3, comma 8, della Legge n. 56/2019, come modificato dall'art. 1, comma 14-ter del Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, “*Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018,*

**n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165/2001";**

- la norma sopra citata, avente il dichiarato scopo di "ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego", consente di procedere all'indizione di nuove procedure concorsuali senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria e investe tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, ivi compresi gli enti locali;
- rimane fermo invece l'obbligo di far precedere l'avvio di procedure concorsuali alla cd. mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001;

### **Lavoro flessibile**

**ATTESO** poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), 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." è 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 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, sezione Autonomie, che chiarisce "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28";

**RICHIAMATO** quindi il vigente art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

**VISTA** la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui "Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n.78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni";

**RICHIAMATO** il comma 2, dell'articolo 36, del D. Lgs.165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, 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; ·

**DATO ATTO** che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- 1) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- 2) i contratti di formazione e lavoro;
- 3) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

**PRESO ATTO** che questo Ente ha sostenuto spese per lavoro flessibile nell'anno 2009 per € 202.751,80, ridotto di € 31.775,90 per stabilizzazione di nr. 2 dipendenti;

**EVENTUALI** assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa del personale (art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, come modificato dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014, nonché art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.), nei limiti della spesa sostenuta per le medesime finalità nel 2009;

**RITENUTO**, per quanto fin qui riportato ed al fine di garantire il regolare funzionamento degli uffici e dei servizi, adottare la seguente programmazione triennale del fabbisogno 2024/2026, a modifica della precedente programmazione di cui alla DGC n. 139/2023:

**PREVISIONE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 2024**

ASSUNZIONI PREVISTE	Settore	Profilo Professionale	Tipo di reclutamento	
n. 2 unità Area "Istruttori" – part-time 50%	Settore 1 Affari Generali	Agente di Polizia Locale	Stabilizzazione ex art. 3, comma 5, del D.L. n. 44/2023, convertito con modifiche dalla Legge n. 74/2023	<b>Attuata, in esecuzione alla DGC n. 139/2023</b> con decorrenza 01.03.2024
n. 1 unità Area "Funzionari/E.Q."		Amministrativo	Progressione verticale, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, D. Lgs. 30 marzo 2001, n.165	<b>Attuata, in esecuzione alla DGC n. 139/2023</b> con decorrenza 01.02.2024
n. 1 incremento orario unità Area "Istruttore" da part-time a full time (da 18 a 36 ore)		Amministrativo	incremento orario	Presumibilmente a decorrere dal 1°.06.2024
n. 1 unità Area "Istruttori" – part-time 50%		Amministrativo	Mobilità obbligatoria – utilizzo Elenco Asmel - Concorso pubblico	Presumibilmente a decorrere dal 1°.10.2024
n. 1 unità Area "Funzionari/E.Q." – part-time al 50%;	Settore 2 Finanziario	Finanziario	Mobilità obbligatoria – Concorso pubblico	<b>Avviata, in esecuzione alla DGC n. 139/2023</b> con decorrenza presumibile 01.10.2024
n. 1 unità Area "Funzionari/E.Q."		n. 1 specialista in attività amministrative e contabili finalizzato all'accelerazione degli investimenti finanziati attraverso i fondi europei per la politica di coesione	Avviso Pubblico (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2	
n. 1 unità Area "Funzionari/E.Q."	Settore 3: Tecnico	n. 1 <b>Specialista Informatico</b> finalizzato all'accelerazione degli investimenti finanziati attraverso i fondi europei per la politica di coesione	Avviso Pubblico (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2	
n. 1 unità Area "Funzionari/E.Q."		n. 1 <b>Architetto</b> finalizzato all'accelerazione degli investimenti finanziati attraverso i fondi europei per la politica di coesione	Avviso Pubblico (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2	
n. 1 unità Area "Funzionari/E.Q."		n. 1 <b>Ingegnere</b> finalizzato all'accelerazione degli investimenti finanziati attraverso i fondi europei per la politica di coesione	Avviso Pubblico (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2	

**ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO – ANNO 2024**

Sostituzione, nei limiti consentiti, dei posti che si renderanno vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della normativa pro tempore vigente e al Regolamento Comunale sull'ordinamento degli Uffici e Servizi;

Eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa del personale (art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, come modificato dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014, **ANNI 2025 e 2026**

- Sostituzione, nei limiti consentiti, dei posti che si renderanno vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della normativa pro tempore vigente e al Regolamento Comunale sull'ordinamento degli Uffici e Servizi;
- Eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel

rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa del personale (art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, come modificato all'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014, nonché art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.), nei limiti della spesa sostenuta per le medesime finalità nel 2009;

**RILEVATO** che la spesa complessiva, da prevedere nel Bilancio di previsione 2024/2026, per il personale di questo ente, escluso il Segretario Comunale, ai sensi dell'art. 3, comma 6, del Decreto Legge n. 44/2023, è quantificata in **Euro 502.926,43** per il 2024, considerando le spese del mac. 101 ed escludendo l'IRAP di cui al prospetto (**ALLEGATO B**), che consente al Comune di rispettare il parametro del valore soglia del **30%** rispetto alle entrate correnti medie del triennio 2020/2023, come previsto dall'art.4, c. 2 del DPCM 17 marzo 2020;

**CONFERMATO** che:

- il piano occupazionale 2024/2026, come novellato nei termini di cui al prospetto allegato, è coerente con la previsione della spesa del personale elaborata per il bilancio di previsione finanziaria 2023-2025 in corso di formazione, tenendo conto del profilo professionale delle unità da assumere nonché delle relative decorrenze delle stesse;
- il nuovo piano occupazionale 2023, come sopra delineato:
  - rispetta il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla media del triennio 2011/2013 (art. 1, comma 557-*quater* della Legge 296/2003 inserito dall'art. 3 "*Semplificazione e flessibilità nel turn over*", comma 5-bis, del D.L. 24.06.2014, n. 90 convertito nella Legge 11.08.2014, n. 114) ed il rispetto è, altresì, previsto nelle previsioni per l'anno 2024;
  - è compatibile con le risorse a disposizione in termini di *budget* assunzionale e comporta una spesa del personale per l'anno 2024 di **€ 473.345,18** comma 557 e 557-*quater* della legge n. 296/2006 e della spesa di personale stabilita per lo stesso anno dal combinato disposto degli artt. 3, 4, e 6, comma 3, del DPCM del 17 marzo 2020;

**PRECISATO** che la programmazione del fabbisogno è comunque suscettibile di revisione in ragione di sopravvenute esigenze connesse agli obiettivi dati ovvero in relazione alle limitazioni o ai vincoli normativi e/o di finanza pubblica o di rispetto degli equilibri di bilancio, che regolamentano le capacità occupazionali nella pubblica amministrazione;

**RICHIAMATO** l'art. 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, che dispone come, a decorrere dall'anno 2002, gli Organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

**DATO ATTO** che il Comune di Trecchina con riguardo all'adempimento delle condizioni necessarie per poter procedere alle assunzioni di personale fissate dalla vigente normativa:

- ha rispettato i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine per l'invio alla Banca dati delle Amministrazioni Pubbliche ex art. 13, legge n.196/2009, dei relativi dati, nei trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, D.L. n. 113/2016, art. 9, comma 1 *quinquies*;
- non rientra tra gli enti in condizione di deficitarietà strutturale e di dissesto a cui si applica la disciplina di cui all'art 243 comma 1 del TUEL;
- ha rispettato l'obbligo di certificazione o il diniego non motivato di certificazione, di un credito anche parziale verso la P.A. (comma 3 bis, art. 9, D.L. 185/2008 come modificato dall'art. 27, comma 2 lettera c) del D.L. 66/2014);
- ha approvato il piano triennale delle azioni positive per il periodo 2024/2026, in materia di pari opportunità di cui all'articolo 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*", giusto l'atto deliberativo di Giunta n. 125 del 30.11.2023 (articolo 48, comma 1, D. Lgs. 198/2006);
- ha accertato, a seguito di ricognizione annuale che non si rilevano per l'anno 2024, ai sensi dei vigenti artt. 6 e 33 del D. Lgs. n. 165/2001, situazioni di eccedenza di personale, né di soprannumerarietà nell'ambito dei contingenti delle categorie, e che, conseguentemente, non trovano applicazione, per questo Ente, i correlati vincoli;
- è in regola con gli obblighi di assunzione di personale appartenente alle categorie protette ai sensi della L. 68/1999, tanto che, nel piano del fabbisogno occupazionale 2024/2026, non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;

- ha rispettato gli obblighi di certificazione dei crediti previsti nell'articolo 9, comma 3- bis, del DI 185/2008, convertito dalla legge 2/2009, modificato dall'articolo 27 del DI n. 66/2014;

**RICHIAMATA** la sentenza 22 dicembre 2015, n. 272, con la quale la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 41, comma 2, del DI 66/2014, convertito in legge 23 giugno 2014, n. 89;

**ACQUISITO** il parere favorevole espresso dall'Organo di Revisione, rilasciato il 23.05.2024 con verbale n. 40, (ALLEGATO C) attestante che:

- le assunzioni deliberate nella proposta di atto risultano autorizzate nel rispetto di tutti i vigenti vincoli in materia di assunzione di personale;
- la dotazione organica prevista dall'Ente anche in termini programmatici rispetta le limitazioni poste dal DPCM 17 marzo 2020 in termini di sostenibilità finanziaria della spesa di personale che ne deriva e in funzione del parametro rilevato di spesa di personale su entrate correnti;

**VISTO** l'art. 6 del D. Lgs.165/2001 che al comma 4 prevede *"Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali"*;

**PRESO ATTO** della Risposta a nota n. 11356 del 25/07/2023 (prot. Entrata Aran n. 5660 del 25/07/2023), nella quale l'ARAN ritiene che *"Con riferimento al quesito in esame, si conferma che la materia del Piano triennale dei fabbisogni di personale, ora confluito nel PIAO, è materia oggetto di "sola informazione", ai sensi di quanto disposto dall'art. 4, comma 5, del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, da rendere almeno 5 gg lavorativi prima dell'adozione del provvedimento; la pretesa della parte sindacale di attivazione del Confronto, ex art. 5 del medesimo CCNL, è da ritenersi, pertanto, infondata. Occorre, peraltro, ricordare come la previsione della sola "informazione" sia in linea con la norma di legge, non derogabile dal contratto collettivo, contenuta nell'art. 6, comma 4 del D. Lgs. n. 165/2001."*;

**CONSIDERATO** che il piano triennale dei fabbisogni del personale non è oggetto di confronto e che, pertanto non è necessaria la preventiva informazione sindacale, giusto parere *"ARAN – Risposta a nota n. 11356 del prot. Entrata Aran n. 5660 del 25/07/2023"*;

#### **DATO ATTO CHE:**

- il presente provvedimento ad avvenuta esecutività, costituisce atto di indirizzo per il Responsabile del Settore competente, al fine di procedere, con successivi atti di carattere gestionale, alla copertura dei posti vacanti mediante le procedure indicate, fermi restando i vincoli legislativi;
- le assunzioni previste saranno attuate se ed in quanto, la relativa spesa trova o troverà disponibilità negli stanziamenti del bilancio di previsione all'interno dell'intervento 1 "Personale";

#### **RICHIAMATI:**

- il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165/2001 e smi recante disposizioni in materia di reclutamento di personale;
- il D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- il D. Lgs. n. 150/2009 e smi;
- il D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge n. 114/2014;
- la legge n. 190/2014;
- la legge n. 208/2015;
- il D. Lgs. n. 75/2017;
- la legge n. 205/2017;
- la legge n. 145/2018;
- il D.L. n. 4/2019;
- il D.L. n. 34/2019;
- la legge n. 160/2019;
- il Decreto del Ministro della Funzione Pubblica del 17 marzo 2020, pubblicato in G.U. n. 108/2020;
- il CCNL Comparto Funzioni locali 22.16.2022;
- il Regolamento generale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

**ACQUISITI** i pareri favorevoli sulla regolarità tecnica e contabile espressi dal Responsabile del Settore **"Amministrativo/Finanziario"**, ai sensi dell'art.49 del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali D. Lgs. 18/8/2000, n. 267;

**ATTESA** la propria competenza, ai sensi dell'art.48 del T.U.E.L., approvato con D.Lgs n 267/2000; con voti unanimi resi ai sensi di legge

**RITENUTO** provvedere in merito;

===

**Preso atto** che sulla proposta della presente deliberazione, hanno espresso parere favorevole

- Il responsabile del servizio interessato, (art. 49 , c. 1 del T.U. n. 267/2000), per la **regolarità tecnica**;
- Il responsabile di ragioneria, (art. 49 , c. 1 del T.U. n. 267/2000), per la **regolarità contabile**;

Ad unanimità di voti favorevoli, espressi nei modi e nelle forme di legge,

## **D E L I B E R A**

**le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale della presente delibera e si intendono qui integralmente richiamate e trascritte**

1. di **MODIFICARE** la sezione del ***Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026, Sezione 3 - Organizzazione e capitale umano, Sez. 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni del personale***, approvato con propria delibera n. 139/2023, nonché la **Dotazione organica** dell'Ente (**ALLEGATO A**), nei termini di cui ai prospetti allegati alla presente a farne parte integrante e sostanziale:

**PREVISIONE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 2024**

ASSUNZIONI PREVISTE	Settore	Profilo Professionale	Tipo di reclutamento	
n. 2 unità Area "Istruttori" – part-time 50%	Settore 1 Affari Generali	Agente di Polizia Locale	Stabilizzazione ex art. 3, comma 5, del D.L. n. 44/2023, convertito con modifiche dalla Legge n. 74/2023	<b>Attuata, in esecuzione alla DGC n. 139/2023</b> con decorrenza 01.03.2024
n. 1 unità Area "Funzionari/E.Q."		Amministrativo	Progressione verticale, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, D. Lgs. 30 marzo 2001, n.165	<b>Attuata, in esecuzione alla DGC n. 139/2023</b> con decorrenza 01.02.2024
n. 1 incremento orario unità Area "Istruttore" da part-time a full time (da 18 a 36 ore)		Amministrativo	incremento orario	Presumibilmente a decorrere dal 1°.06.2024
n. 1 unità Area "Istruttori" – part-time 50%		Amministrativo	Mobilità obbligatoria – utilizzo Elenco Asmel - Concorso pubblico	Presumibilmente a decorrere dal 1°.10.2024
n. 1 unità Area "Funzionari/E.Q." – part-time al 50%;	Settore 2 Finanziario	Finanziario	Mobilità obbligatoria – Concorso pubblico	<b>Avviata, in esecuzione alla DGC n. 139/2023</b> con decorrenza presumibile 01.10.2024
n. 1 unità Area "Funzionari/E.Q."		n. 1 specialista in attività amministrative e contabili finalizzato all'accelerazione degli investimenti finanziati attraverso i fondi europei per la politica di coesione	Avviso Pubblico (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2	
n. 1 unità Area "Funzionari/E.Q."	Settore 3: Tecnico	n. 1 Specialista Informatico finalizzato all'accelerazione degli investimenti finanziati attraverso i fondi europei per la politica di coesione	Avviso Pubblico (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2	
n. 1 unità Area "Funzionari/E.Q."		n. 1 Architetto finalizzato all'accelerazione degli investimenti finanziati attraverso i fondi europei per la politica di coesione	Avviso Pubblico (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2	
n. 1 unità Area "Funzionari/E.Q."		n. 1 Ingegnere finalizzato all'accelerazione degli investimenti finanziati attraverso i fondi europei per la politica di coesione	Avviso Pubblico (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2	

**ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO – ANNO 2024**

Sostituzione, nei limiti consentiti, dei posti che si renderanno vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della normativa pro tempore vigente e al Regolamento Comunale sull'ordinamento degli Uffici e Servizi;

Eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa del personale (art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, come modificato dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014,

**ANNI 2025 e 2026**

- Sostituzione, nei limiti consentiti, dei posti che si renderanno vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della normativa pro tempore vigente e al Regolamento Comunale sull'ordinamento degli Uffici e Servizi;

- Eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa del personale (art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, come modificato all'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014, nonché art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.), nei limiti della spesa sostenuta per le medesime finalità nel 2009;

Eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa del personale (art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, come modificato all'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014, nonché art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.), nei limiti della spesa sostenuta per le medesime finalità nel 2009;

- 2. di dare atto** che il piano occupazionale, approvato con il presente atto, come sopra delineato è compatibile con le risorse a disposizione in termini di *budget* assunzionale e comporta una spesa del personale per l'anno 2024 di **€ 475.345,18**, che assicura il rispetto della spesa di personale potenziale massima definita dall'art. 1, comma 557 e 554-quater della legge n. 296/2006 e della spesa di personale stabilita per lo stesso anno dal combinato disposto degli artt. 3, 4, e 6, comma 3, del DPCM del 17 marzo 2020;
- 3. di dare atto** che lo sviluppo della dinamica retributiva programmata a regime (ossia in ragione d'anno) si attesta comunque al di sotto dei valori soglia di cui all'art. 4, comma 1, Tab. 1, del DPCM 17 marzo 2020, pubblicato in G.U. n. 108/2020, con una incidenza del **26,01%** rispetto ad una soglia massima potenziale del 30% (**ALLEGATO A**).
- 4. di dare atto** che il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui al presente atto è stato definito individuando i profili professionali necessari a garantire il buon funzionamento degli uffici, in considerazione della diminuzione della consistenza numerica del personale a tempo indeterminato verificatasi negli ultimi anni dovute a pensionamenti ed a cessazioni a vario titolo, la quale ha reso attuale la necessità di un fabbisogno di personale che garantisca un presidio consolidato all'interno dei Settori e Servizi negli ambiti definiti, che si ritiene congruo e soddisfatto, in questa fase, mediante l'attivazione delle modalità di copertura dei posti vacanti in maniera permanente, nei limiti della sostenibilità finanziaria e di spesa
- 5. di dare atto** che, a seguito della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, **non emergono situazioni di personale in esubero** per l'anno 2024
- 6. di dare indirizzo** al Responsabile del **Settore 1 Affari Generali** affinché attivi le necessarie procedure di reclutamento previste dal presente atto, precedute dall'attivazione della sola mobilità obbligatoria ex art. 34-*bis* del D. Lgs. n. 165/2001, senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 3, comma 8 della Legge 19 giugno 2019, n. 56, come modificato dall'art. 1, comma 14-ter del Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113;
- 7. di dare mandato** ai Servizi risorse umane e finanziari per l'effettuazione di un costante monitoraggio dell'andamento delle spese di personale in relazione alle entrate previste a bilancio, con particolare riferimento alle risultanze del consuntivo 2022, al fine di verificare la fattibilità e la corretta attuazione del Piano Triennale del fabbisogno di Personale ed al fine di non determinare il superamento del valore soglia (e quindi con conseguente definizione delle tempistiche assunzionali);
- 8. di precisare** altresì che l'effettiva assunzione in servizio dei candidati vincitori potrà avvenire, sempre nel rispetto dell'ordine di merito anche in tempi diversi, fermo restando il rispetto dei vincoli imposti dal quadro normativo di riferimento e/o di finanza pubblica ovvero dell'equilibrio pluriennale di bilancio;
- 9. di dare atto che** la programmazione *de qua* è suscettibile di revisione, in qualsiasi momento, per sopravvenute esigenze connesse agli obiettivi dati e in relazione alle limitazioni o vincoli normativi o di finanza pubblica, che regolamentano le capacità occupazionali nella pubblica amministrazione;
- 10. di dare atto** che per il triennio 2024/2026 delle assunzioni a tempo determinato necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;
- 11. di dare atto che** il presente provvedimento costituisce allegato obbligatorio del DUP;

12. **di pubblicare** il presente **piano dei fabbisogni di personale** sul sito istituzionale dell'Ente;
13. **di trasmettere**, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, alla Ragioneria generale dello Stato tramite l'applicativo "*Piano dei Fabbisogni*" presente in SICO, secondo le istruzioni previste dalla Circolare RGS n. 18/2018;
14. **di disporre** che copia della presente deliberazione venga trasmessa alle RSU interne ed alle organizzazioni sindacali.



Con successiva, separata votazione in forma palese a risultato unanime favorevole, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile a norma e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del T.U.E.L. (D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267), ritenuta l'urgenza di dare alla stessa immediato seguito.

=====



## DOTAZIONE ORGANICA 2024 <sup>1</sup> MODIFICA

Categoria Giuridica	Profilo professionale	TEMPO PIENO			PART TIME 50%			Note
		Posti TOTALI	Posti Coperti	Posti da coprire	Posti TOTALI	Posti Coperti	Posti da coprire	
<b>Settore 1 AFFARI GENERALI</b>								
Funzionario E.Q:	Amministrativo	1	1	0				n. 1 Progressione verticale, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, D. Lgs. 30 marzo 2001, n.165 – <b>attuata</b> in esecuzione della DGS 139/2023, con decorrenza 01.02.2024
Istruttore	Vigilanza	1	1	0	2	2	0	Stabilizzazione n. 2 unità ex art. 3, comma 5, del D.L. n. 44/2023, convertito con modifiche dalla Legge n. 74/2023, <b>attuata</b> in esecuzione della DGC 139/2023, con decorrenza 01.03.2024
Istruttore	Amministrativo	1	0	1				n. 1 Incremento Orario da part time al 50% (18 ore settimanali) a full-time (36 ore settimanali) – decorrenza presunta 01.06.2024
Istruttore	Amministrativo	0	0	0	1	0	1	n. 1 Mobilità obbligatoria – utilizzo Elenco Asmel - Concorso pubblico
	<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	
<b>Settore 2 FINANZIARIO</b>								
Funzionario E.Q:	Contabile	2	1	1	1	0	1	n. 1 Mobilità obbligatoria – utilizzo graduatoria altri Enti - Concorso pubblico, <b>attuata</b> in esecuzione della DGS 139/2023, con decorrenza 01.10.2024 – in corso di espletamento.  n. 1 profilo professionale <b>specialista in attività amministrative e contabili</b> finalizzato all'accelerazione degli investimenti finanziati attraverso i fondi europei per la politica di coesione (CapCoe);
Istruttore	Amministrativo / Contabile				0	0	0	
	<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	
<b>Settore 3 TECNICO</b>								
Funzionario E.Q:	Tecnico	3	0	3				n. 1 profilo professionale <b>Specialista Informatico</b> finalizzato all'accelerazione degli investimenti finanziati attraverso i fondi europei per la politica di coesione (CapCoe);  n. 1 profilo professionale <b>Architetto</b> finalizzato all'accelerazione degli investimenti finanziati attraverso i fondi europei per la politica di coesione (CapCoe);  n. 1 profilo professionale <b>Ingegnere</b> finalizzato all'accelerazione degli investimenti finanziati attraverso i fondi europei per la politica di coesione (CapCoe);

Istruttore	Tecnico	2	2	0				
	<b>Totale</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
	<b>Totale Generale</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	
<b>Di cui</b>								
	Funzionario E.Q:	6	2	4	1	0	1	
	Istruttore	4	3	1	3	2	1	
	Operatori Esperti	0	0	0	0	0	0	
	Operatori	0	0	0	0	0	0	