

SEZIONE 3.1. P.I.A.O. 2023/2025
STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE
MACROSTRUTTURA, FUNZIONIGRAMMA

Premessa

Con la deliberazione di Giunta Comunale n. 147 del 27/04/ 2023 è stato approvato il P.I.A.O. 2023-2025, ed in esso è stato approvato il Funzionigramma, l'organigramma e l'assegnazione delle risorse Umane, poi variata con deliberazione n.234 del 12/07/2023.

La macrostruttura ed il funzionigramma rimangono invariati per l'anno 2024.

MACROSTRUTTURA E FUNZIONIGRAMMA

AREA	SERVIZI
1-Amministrativa	Prevenzione della corruzione e trasparenza. Segreteria Affari Generali; Supporto agli Organi Istituzionali; Acquisizione e protocollazione degli atti in arrivo e distribuzione degli stessi agli uffici; Protocollazione degli atti in partenza; Gestione della posta in entrata e uscita; Ufficio notifiche Cura del flusso documentale informatizzato (<i>workflow</i> documentale); Gestione giuridica del Personale; Gestione Contenzioso compreso contenzioso Tributario con supporto uffici affidatario servizio; Cultura/Turismo; Pubblica Istruzione; Servizi Sociali; Servizi Demografici;

	Economato,
2-Economico-Finanziaria	<p>Prevenzione della corruzione e trasparenza; Attività amministrative e contabili relative alla predisposizione e alla gestione del bilancio di previsione, predisposizione rendiconto di gestione e bilancio consolidato; Gestione contabile delle determinazioni, dal punto di vista della verifica della regolarità contabile e della copertura finanziaria; ICI/IMU/ TASI e relativo Accertamento, Riscossione volontaria e coattiva mediante il Concessionario della riscossione Agenzia delle Entrate o altro concessionario, Provvedimenti di rateizzazione per la riscossione delle entrate comunali in conformità al Regolamento dell'Ente , previa istruttoria dell'Area di competenza; Registrazione delle entrate e delle spese, nelle diverse fasi dell'iter di contabilità (accertamento, impegno, riscossione e pagamento); Emissione di tutti gli ordinativi di incasso e di pagamento, compreso gli stipendi e le rate dei mutui; Gestione ordinaria del bilancio e gestione delle variazioni e storni al bilancio ed al PEG conseguenti alle mutate esigenze dell'organo volitivo e dei servizi ed al diverso andamento delle entrate rispetto a quanto previsto; Verifica periodica dei residui; verifiche periodiche di cassa, anticipazioni di tesoreria;assunzione, gestione, ammortamento e razionalizzazione mutui; Liquidazione stipendi ai dipendenti, versamenti contributivi; Tenuta dei registri generali IVA, liquidazione periodiche e compilazione dichiarazione annuale;elaborazione dichiarazioni fiscalimod.770, IRAP, IVA ecc);Applicazione nuove disposizioni in ordine alle liquidazioni periodiche I.V.A. e relativi adempimenti Certificazioni ritenute di acconto Irpef su prestazione di terzi, escluso i redditi di lavoro dipendenti ed assimilati; Assistenza ai diversi uffici per la rendicontazione relativa a contributi straordinari ricevuti dall'ente; Adempimento per la determinazione dell'Irap; Compilazione Mod. CUD, certificazioni IRPEF; Gestione delle problematiche di rilevanza economico-finanziaria del Comune, nonché dei conseguenti adempimenti previsti dalle disposizioni di legge e dal Regolamento di contabilità dell'Ente; Collaborazione con il Tesoriere al fine della trasmissione dei documenti e dei dati contabili, delle eventuali modifiche degli stessi per far sì che vengano compilate e trasmesse tutte le situazioni contabili dovute; Gestione delle operazioni di chiusura d'esercizio al fine della</p>

	<p>predisposizione del Rendiconto finanziario; Elaborazione e trasmissione dati sui fabbisogni standard del Comune e società partecipate Gestione attività richieste dal SOSE. Trasmissione al portale MEF dei dati delle società partecipate dall'Ente con la collaborazione dell'Ufficio Tecnico comunale Assolvimento di tutte le attività e gli obblighi prescritti dalla normativa vigente in materia di trasparenza ed anticorruzione.</p>
<p>3-Lavori ed Appalti Pubblici-Servizi Informatici</p>	<p>Prevenzione della corruzione e trasparenza; RASA Referente Programmazione triennale opere pubbliche ed elenco annuale Referente programmazione biennale beni servizi e forniture Gestione Integrata Appalti Pubblici, Lavori e Servizi come da Programmazione ad eccezione dei servizi assegnati all'area 4. In tale servizio è da intendersi compresa la progettazione ad eccezione di quella assegnata all'area 4 (da realizzare con fondi di bilancio o finanziamenti assegnati all'area 4) Patrimonio Immobiliare :acquisti, alienazioni (ad esclusione degli alloggi popolari), espropri, manutenzione straordinaria; Manutenzione ordinaria e straordinaria Servizio Idrico e Fognario; Gestione entrate: Servizio idrico integrato con emissione ruoli Acqua, Depurazione, Fognatura; Tassa di soggiorno; Accertamento, Riscossione volontaria e coattiva mediante il Concessionario della riscossione Agenzia delle Entrate o altro concessionario; Manutenzione ordinaria e straordinaria Pubblica illuminazione Servizi Informatici (CED) e Transizione digitale;</p>
<p>4- Governo del Territorio</p>	<p>Prevenzione della corruzione e trasparenza; Ambiente, Rifiuti; Gestione Entrate:Tarsu/Tares/TARI e relativo Accertamento, Riscossione volontaria e coattiva mediante il Concessionario della riscossione Agenzia delle Entrate o altro concessionario; Ecologia e attività collaterali, verde pubblico; Protezione civile; Servizio Integrato depurazione; Manutenzione ordinaria del patrimonio immobiliare comunale; Edilizia residenziale pubblica Servizi cimiteriali; Edilizia Privata, Urbanistica, SUE; Demanio marittimo; Sportello unico attività produttive;</p>

	<p>Sicurezza luoghi di lavoro; Servizi di Programmazione e progettazione opere pubbliche e pianificazione urbanistica con fondi del bilancio assegnati all'area . Sicurezza luoghi di lavoro;</p>
<p>5-Polizia Municipale</p>	<p>Prevenzione della corruzione e trasparenza; Attività di Polizia locale in materia di attività commerciale ed annonaria, veterinaria, urbanistico-edilizia, sanitaria, rurale, mortuaria e tributaria; Controllo norme Codice della Strada, delle Leggi e dei Regolamenti Generali e Speciali dello Stato, delle Province e dei Comuni e delle Ordinanze delle varie Autorità; Attività di polizia amministrativa nelle materie attribuite o trasferite ai Comuni dal D.P.R. n. 616/77, di infortunistica stradale, di Polizia ambientale, giudiziaria, di sicurezza dei cittadini e di soccorso in caso di calamità; Servizi di controllo del territorio e viabilità nonché di quelli connessi alle notifiche degli atti ; Assunzione personale polizia locale a tempo determinato ; Gestione ZTL, aree di sosta a pagamento, procedimento sanzionatorio e relativo contenzioso; Contenzioso sanzionatorio, riscossione sanzioni; Concessione per l'occupazione suoli pubblici e aree e spazi appartenenti al patrimonio indisponibile destinati a mercati: Gestione integrata del servizio e delle entrate comunali: Imposta Pubblicità e Pubbliche affissioni, TOSAP/ COSAP , Canone patrimoniale di concessione, autorizzazione o esposizione pubblicitaria, canone di concessione per l'occupazione di aree e spazi appartenenti al patrimonio indisponibile, destinati a mercati;Accertamento, Riscossione volontaria e coattiva mediante il Concessionario della riscossione Agenzia delle Entrate o altro concessionari;</p> <p>Controlli pratiche SUAP, SUE e da parte altri uffici per emissione provvedimenti autorizzativi e/o altro; Controlli e supporto , nei limiti degli ambiti di competenza della Polizia locale, Uffici ed altre Aree per l'espletamento di verifiche sul servizio idrico integrato, TARI, IMU, ed altri annessi; Emissione ruoli esecutivi; Segnaletica stradale Servizi in collaborazione con l'Ufficio anagrafe; Servizi di supporto , nei limiti degli ambiti di competenza della Polizia locale, con Ufficio Protezione civile. Patrimonio e Viabilità (area 4) per segnalazioni urgenze e interventi- controlli-verifiche; Servizi di supporto, nei limiti degli ambiti di competenza della Polizia locale, con Ufficio depurazione (area 4) per segnalazioni urgenze e interventi- controlli-verifiche; Servizi di supporto, nei limiti degli ambiti di competenza della Polizia locale, con Ufficio Idrico (area 3) per segnalazioni guasti, pronto intervento, controlli, verifiche sanzionatore e repressive relative allo stesso servizio (idrico, fognatura); Servizi di supporto , nei limiti degli ambiti di competenza della Polizia locale, con Ufficio</p>

	<p>Pubblica Illuminazione (area 3) per segnalazioni guasti, pronti intervento, controlli e verifiche sanzionatore e repressive allo stesso servizio; Servizi di supporto , nei limiti degli ambiti di competenza della Polizia locale, con Ufficio Tassa Soggiorno (area 3) per controlli e verifiche sanzionatorie relative allo stesso servizio; Accertamenti anagrafici, stranieri e con il Servizio sociale (TSO).</p>
--	---

ALLEGATO A Sez. 3.1
CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31.12.2023

AREA 1 AMMINISTRATIVA

Dott.ssa Rita Rombolà

Cat-C

AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE-EX CAT.D : N.1 UNITA'

AREA DEGLI ISTRUTTORI -EX CAT.C : N.7 UNITA'

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI -EX CAT.B : N.3 UNITA'

AREA DEGLI OPERATO-EX CAT.A : N.2 UNITA'

Profilo Professionale e Categoria		Nota
Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione Funziario Giuridico-Amministrativo, ex D1	Faga Rocco	Comando out
Area degli Istruttori Istruttore Amministrativo – ex C5	Nazionale Antonia Silvana	
Area degli Istruttori Istruttore Amministrativo -ex C/1	Cirillo Andrea	
Area degli Istruttori Istruttore Amministrativo -ex C/1	La Rocca Michele	
Area degli Istruttori Istruttore Amministrativo -ex C/1	Esposito Alessia	
Area degli Istruttori Istruttore Amministrativo – ex C/1	Rombolà Rita	
Area degli Istruttori Istruttore Amministrativo – ex C/1	Romeo Romina	
Area degli Istruttori Istruttore - Amministrativo – ex C/1	Tarantino Pasqualino	Part-Time-, dal 01/07/2022 full time

Area degli operatori specializzati Collaboratore Amministrativo Messo comunale – ex B/1	Auteri Antonio	
Area degli operatori specializzati Collaboratore Amm.vo – ex B/1	Caprera Maria	Part-Time,- dal 01/07/2022 full time
Area degli operatori specializzati Collaboratore Amministrativo - ex B/1	Piccolo Elisabetta	Part-Time
Area degli operatori Operatore ausiliario -ex A/1	Lorenzo Francesca	Part-Time , dal 01/11/2022 full-time
Area degli operatori Operatore ausiliario -ex A/1	Viscomi Anna Maria	Part-Time, dal 01/11/2022 full-time

AREA 2 FINANZIARIA

Responsabile

Dott.ssa Antonia Cicala

Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione professionale(ex Cat D, Pos. Econ. D 6

AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE-EX CAT.D : N.1 UNITà

AREA DEGLI ISTRUTTORI -EX CAT.C : N.2 UNITA'

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI -EX CAT.B : 0 UNITà

AREA DEGLI OPERATO-EX CAT.A : 0 UNITA'

Profilo Professionale ed area funzionale		Nota
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione Funzionario Contabile- ex Istruttore Direttivo – D6 da D1	Cicala Antonia	
Area degli istruttori Istruttore Amministrativo – ex C/1	D'Amico Luisa	Part-Time, da giugno 2023 full time

Area degli istruttori Istruttore Amministrativo –ex C/1	Maria Pia Grillo	Assunzione dal 01/07/2022
--	------------------	------------------------------

AREA N. 3 -APPALTI PUBBLICI E LAVORI –SERVIZI INFORMATICI

Ing. Sisto Scordo

Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione professionale (ex Cat.D- Pose con D1)

AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE-EX CAT.D : N.1 UNITA'

AREA DEGLI ISTRUTTORI -EX CAT.C: N.4 UNITA'

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI -EX CAT.B : N.1 UNITA'

AREA DEGLI OPERATO-EX CAT.A : 0 UNITA'

Profilo Professionale ed Area funzionale		Nota
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione Funziionario - Ex Istruttore Direttivo Tecnico- D/1	Scordo Sisto	
Area degli istruttori Istruttore dei servizi informatici – ex C/5	Molina Bruno	
Area degli istruttori Istruttore tecnico ex C/1	Polito Federico Antonio	
Area degli operatori specializzati Collaboratore amministrativo ex . B1	Tomarchio Annalisa	
Area degli istruttori Istruttore Amministrativo ex C/1	Gallista Anna	
Area degli istruttori Istruttore Amministrativo ex C/1	Caridi Noemi	Part-time

AREA 4

Governmento del territorio

Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione Professionale (Ex Cat D, pos. econ D1)

Arch. Gabriele Crisafio

AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE-EX CAT.D : n.1 unita'

AREA DEGLI ISTRUTTORI -EX CAT.C : N. 4 UNITA'

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI -EX CAT.B : N.1 UNITA'

AREA DEGLI OPERATO-EX CAT.A: N.5 UNITA'

Profilo Professionale e Categoria		Nota
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione Funzionario -Ex Istruttore Direttivo Tecnico – D1	Crisafio Gabriele	
Area degli istruttori Istruttore amministrativo, ex C1	Lo Schiavo Vincenzo	
Area degli istruttori- Istruttore tecnico ex C1	Vincenzo Galizia	
Area degli istruttori - Istruttore tecnico ex C	Fodaro Luigi	
Area Degli istruttori - Istruttore amministrativo ex C1	Del Duce Lara	
Area degli operatori specializzati Collaboratore tecnico –ex B/3	Bartone Stefano	Part-time
Area degli operatori specializzati Collaboratore tecnico – ex B/3	Buttafuoco Valerio	Part-time
Area degli operatori specializzati Collaboratore tecnico – ex B/3	Marchese Carmelo	Part-time
Area degli operatori specializzati Collaboratore tecnico – ex B/3	Zangone Domenico	Part-time
Area degli operatori specializzati Collaboratore tecnico – B/1	Trecate Francesco	

Area degli operatori – Operatore ex A1	La Rosa Carmine	Part-time
Area degli operatori – Operatore ex A1	Cortese Antonio	Part-Time
Area degli operatori – Operatore ex A1	Mazzitelli Saverio	Part-Time
Area degli operatori – Operatore ex A1	Strano Michele	Full time

AREA 5

POLIZIA MUNICIPALE

Dott. Papalia Domenico

Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione professionale (ex Cat D)

AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE-EX CAT.D : N. 1 UNITA'

AREA DEGLI ISTRUTTORI -EX CAT.C: N.17

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI -EX CAT.B: N.0 UNITA'

AREA DEGLI OPERATO-EX CAT.A : N.1 UNITA'

Profilo Professionale e Categoria		Nota
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione Funzionario di Polizia locale ex D3.	Papalia Domenico	
Area degli istruttori – Istruttore di polizia locale ex C/5	La Ruffa Francesco	
Area degli istruttori – Istruttore di polizia locale ex C/5	La Torre Carlo	
Area degli istruttori – Istruttore di polizia locale ex C/5	Laureana Giuseppe	
Area degli istruttori – Istruttore di polizia locale ex C/5	Geranio Pasquale	
Area degli istruttori – Istruttore di polizia locale ex C/1	Cascio Rita	Dimissioni dal 01.03.2024

Area degli istruttori – Istruttore di polizia locale ex C/1	Molinaro Martina	
Area degli istruttori – Istruttore di polizia locale ex C/1	Balzamà Nastassia	
Area degli istruttori – Istruttore di polizia locale ex C/1	Maiolo Saverio Sergio	Part-time
Area degli istruttori – Istruttore di polizia locale ex C/1	Grasso Giuseppina	Part-time
Area degli istruttori – Istruttore di polizia locale ex C/1	Lascale Nicola Salvatore	
Area degli istruttori – Istruttore di polizia locale ex C/1	Sarri Matteo	
Area degli istruttori – Istruttore di polizia locale ex C/1	Calello Giacomina	
Area degli istruttori – Istruttore di polizia locale ex C/1	Cannella Elia	
Area degli istruttori – Istruttore di polizia locale ex C/1	Cannella Giovanna	
Area degli istruttori – Istruttore di polizia locale ex C/1	Cuomo Francesco	
Area degli istruttori – Istruttore di polizia locale ex C/1	Anselmo Sestino	

Area degli istruttori – Istruttore di polizia locale ex C/1	Falvo Mario	
Area degli operatori ausiliari ex A1	Caparra Pasquale	Part-time

ORGANIGRAMMA ED ASSEGNAZIONE PERSONALE ALLE AREE

ALLEGATO B Sez. 3.1

PIAO 2024/2026

Dal 31/03/2023

Dott.ssa Rita Rombolà

Area degli istruttori ex Cat C

AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE-EX CAT.D : N.1 UNITA'

AREA DEGLI ISTRUTTORI -EX CAT.C : N.7 UNITA'

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI -EX CAT.B : N.3 UNITA'

AREA DEGLI OPERATO-EX CAT.A : N.2 UNITA'

Profilo Professionale e Categoria		Nota
Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione Funziario Giuridico-Amministrativo, ex D1	Faga Rocco	In comando presso altra Amministrazione decorrenza 01/04/2023
Area degli Istruttori Istruttore Amministrativo – ex C5	Nazionale Antonia Silvana	
Area degli Istruttori Istruttore Amministrativo -ex C/1	Cirillo Andrea	
Area degli Istruttori Istruttore Amministrativo -ex C/1	La Rocca Michele	
Area degli Istruttori Istruttore Amministrativo -ex C/1	Esposito Alessia	
Area degli Istruttori Istruttore Amministrativo – ex C/1	Rombolà Rita	

Area degli Istruttori Istruttore Amministrativo – ex C/1	Romeo Romina	
Area degli Istruttori Istruttore - Amministrativo – ex C/1	Tarantino Pasqualino	Part-Time- dal 01/07/2022 full time
Area degli operatori specializzati Collaboratore Amministrativo Messo comunale – ex B/1	Auteri Antonio	
Area degli operatori specializzati Collaboratore Amm.vo – ex B/1	Caprera Maria	Part-Time- dal 01/07/2022 full time
Area degli operatori specializzati Collaboratore Amministrativo - ex B/1	Piccolo Elisabetta	Part-Time
Areai degli operatori Operatore ausiliario -ex A/1	Lorenzo Francesca	Part-Time ,dal 01/11/2022 full-time
Area degli operatori Operatore ausiliario -ex A/1	Viscomi Anna Maria	Part-Time, dal 01/11/2022 full-time

AREA 2 FINANZIARIA

Responsabile

Dott.ssa Antonia Cicala

Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione professionale(ex Cat D, Pos. Econ. D 6

AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE-EX CAT.D : N.1 UNITà

AREA DEGLI ISTRUTTORI -EX CAT.C : N.2 UNITA'

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI -EX CAT.B : 0 UNITà

AREA DEGLI OPERATO-EX CAT.A : 0 UNITA'

Profilo Professionale ed area funzionale		Nota

Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione Funzionario Contabile- ex Istruttore Direttivo – D6 da D1	Cicala Antonia	
Area degli istruttori Istruttore Amministrativo – ex C/1	D'Amico Luisa	Part-Time, da giugno 2023 full time
Area degli istruttori Istruttore Amministrativo –ex C/1	Maria Pia Grillo	Assunzione dal 01/07/2022

AREA N. 3 -APPALTI PUBBLICI E LAVORI –SERVIZI INFORMATICI

Ing. Sisto Scordo

Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione professionale (ex Cat.D)

AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE-EX CAT.D : N.1 UNITA'

AREA DEGLI ISTRUTTORI -EX CAT.C: N.3 UNITA'

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI -EX CAT.B : N.1 UNITA'

AREA DEGLI OPERATO-EX CAT.A : 0 UNITA'

Profilo Professionale ed Area funzionale		Nota
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione Funzionario - Ex Istruttore Direttivo Tecnico- D/1	Scordo Sisto	
Area degli istruttori Istruttore dei servizi informatici – ex C/5	Molina Bruno	
Area degli istruttori Istruttore tecnico ex C/1	Polito Federico Antonio	
Area degli operatori specializzati Collaboratore amministrativo ex . B1	Tomarchio Annalisa	
Area degli istruttori Istruttore Amministrativo ex C/1	Gallista Anna	

Area degli istruttori Istruttore Amministrativo ex C/1	Caridi Noemi	Part-time
---	--------------	-----------

AREA 4

Governio del territorio

Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione Professionale (Ex Cat D, pos. econ D1)

Arch. Gabriele Crisafio

AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFCAZIONE-EX CAT.D : n.1 unita'

AREA DEGLI ISTRUTTORI -EX CAT.C : N. 4 UNITA'

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI -EX CAT.B : N.5 UNITA'

AREA DEGLI OPERATO-EX CAT.A: N.4 UNITA'

Profilo Professionale e Categoria		Nota
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione Funzionario -Ex Istruttore Direttivo Tecnico – D1	Crisafio Gabriele	
Area degli istruttori Istruttore amministrativo, ex C1	Lo Schiavo Vincenzo	
Area degli istruttori- Istruttore tecnico ex C1	Vincenzo Galizia	
Area degli istruttori - Istruttore tecnico ex C	Fodaro Luigi	
Area Degli istruttori - Istruttore amministrativo ex C1	Del Duce Lara	
Area degli operatori specializzati Collaboratore tecnico –ex B/3	Bartone Stefano	Nuova assunzione Part-time
Area degli operatori specializzati Collaboratore tecnico –ex B/3	Buttafuoco Valerio	Nuova assunzione Part-time

Area degli operatori specializzati Collaboratore tecnico –ex B/3	Marchese Carmelo	Nuova assunzione Part-time
Area degli operatori specializzati Collaboratore tecnico –ex B/3	Zangone Domenico	Nuova assunzione Part-time
Area degli operatori specializzati Collaboratore tecnico – B/1	Trecate Francesco	
Area degli operatori – Operatore ex A1	La Rosa Carmine	Part-time
Area degli operatori – Operatore ex A1	Cortese Antonio	Part-Time
Area degli operatori – Operatore ex A1	Mazzitelli Saverio	Part-Time
Area degli operatori – Operatore ex A1	Strano Michele	Full- time

AREA 5

POLIZIA MUNICIPALE

Dott. Papalia Domenico

Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione professionale (ex Cat D)

AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE-EX CAT.D : N. 1 UNITA'

AREA DEGLI ISTRUTTORI -EX CAT.C: N.16

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI -EX CAT.B: N.0 UNITA'

AREA DEGLI OPERATO-EX CAT.A : N.0 UNITA'

Profilo Professionale e Categoria		Nota
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione Funzionario di Polizia locale ex D3.	Papalia Domenico	
Area degli istruttori – Istruttore di polizia locale ex C/5	La Ruffa Francesco	
Area degli istruttori – Istruttore di polizia locale ex C/5	La Torre Carlo	

Area degli istruttori – Istruttore di polizia locale ex C/5	Laureana Giuseppe	
Area degli istruttori – Istruttore di polizia locale ex C/5	Geranio Pasquale	
Area degli istruttori – Istruttore di polizia locale ex C/1	Cascio Rita	Dimissioni con decorrenza 01.03.2024
Area degli istruttori – Istruttore di polizia locale ex C/1	Molinaro Martina	
Area degli istruttori – Istruttore di polizia locale ex C/1	Balzamà Nastassia	
Area degli istruttori – Istruttore di polizia locale ex C/1	Maiolo Saverio Sergio	Part-time
Area degli istruttori – Istruttore di polizia locale ex C/1	Grasso Giuseppina	Part-time
Area degli istruttori – Istruttore di polizia locale ex C/1	Sarri Matteo	
Area degli istruttori – Istruttore di polizia locale ex C/1	Calello Giacomina	
Area degli istruttori – Istruttore di polizia locale ex C/1	Lascale Nicola Salvatore	
Area degli istruttori – Istruttore di polizia locale ex C/1	Cannella Elia	

Area degli istruttori – Istruttore di polizia locale ex C/1	Cannella Giovanna	
Area degli istruttori – Istruttore di polizia locale ex C/1	Cuomo Francesco	
Area degli istruttori – Istruttore di polizia locale ex C/1	Anselmo Sestino	
Area degli istruttori – Istruttore di polizia locale ex C/1	Falvo Mario	

SEZIONE 3.2 DEL P.I.A.O. 2024/2026

PIANO PER IL LAVORO AGILE 2024/2026

RIFERIMENTI NORMATIVI:

- Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche”, adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l’intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell’art. 9, c. 2, D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021
- Titolo VI, CAPO I, del CCNL 2019-2021 approvato in data 16/11/2022 recante “Lavoro Agile”, testualmente dispone:

Art. 63 Definizione e principi generali

Il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. I criteri generali per l’individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto di cui all’art. 5 (confronto) comma 3, lett. l). Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l’innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l’equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all’interno dei locali dell’ente e in parte all’esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l’amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l’attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell’ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l’ente consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.

3. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all’interno dell’amministrazione, con le precisazioni di cui al presente Titolo.

4. Al personale in lavoro agile sono garantite le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

Art. 64 Accesso al lavoro agile

1. L’adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori – siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato – con le precisazioni di cui al presente Titolo.

2. Fermo restando quanto previsto dall’art. 5 (Confronto), l’amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l’utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

3. L’amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l’obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l’amministrazione - previo confronto ai sensi dell’art. 5 (Confronto) - avrà cura di facilitare l’accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

Art. 65 Accordo individuale

1. L'accordo individuale è stipulato per iscritto anche in forma digitale ai sensi della vigente normativa, ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della L. n. 81/2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'ente, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dall'amministrazione.

L'accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali:

- a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;
- b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;
- c) modalità di recesso, motivato se ad iniziativa dell'Ente, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della L. n. 81/2017;
- d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;
- e) indicazione delle fasce di cui all'art. 66 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione), lett. a) e b), tra le quali va comunque individuata quella di cui al comma 1, lett. b);
- f) i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- g) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'ente nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della L. n. 300/1970 e successive modificazioni;
- h) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agili, ricevuta dall'amministrazione.

2. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato.

Art. 66 Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione

1. La prestazione lavorativa in modalità agile può essere articolata nelle seguenti fasce temporali:

a) fascia di contattabilità - nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità similari. Tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro ed è articolata anche in modo funzionale a garantire le esigenze di conciliazione vita-lavoro del dipendente;

b) fascia di inoperabilità - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 29, comma 6, del presente CCNL a cui il lavoratore è tenuto nonché il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.

2. Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari di cui all'art. 41 (permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari), i permessi sindacali di cui al CCNQ 4.12.2017 e s.m.i., i permessi per assemblea di cui all'art. 10 (Diritto di assemblea), i permessi di cui all'art. 33 della L. 83 104/1992. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti dal comma 1 per le fasce di contattabilità.

3. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.

4. In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare, con un congruo preavviso, il dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.

5. Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.

6. Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando quanto previsto dal comma 1, lett. b), e fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui al comma 1, lett. a) non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle email, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Ente.

1. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile, nell'ambito delle attività del piano della formazione sono previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione.
2. La formazione di cui al comma 1 dovrà perseguire l'obiettivo di formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione, compresi gli aspetti di salute e sicurezza, e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile nonché diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l'empowerment, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni."

Ai sensi del combinato disposto dagli artt. 5 comma 3 del Contratto Collettivo Nazionale per il comparto funzioni locali vigente, che testualmente dispone "Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie)" tra le altre "i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi" e 64 comma 2 "Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 (Confronto), l'amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile", l'Amministrazione individua a seguito di Confronto sindacale in sede di contrattazione collettiva integrativa le modalità attuative del Lavoro Agile, i criteri per l'individuazione delle attività di lavoro e della priorità di accesso.

Inoltre ai sensi dell'art.63 comma 2 "Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro"

In ordine alla predisposizione del Piano del Lavoro Agile è opportuno in primo luogo individuare le attività che possono essere svolte da remoto. In tal senso occorre precisare che questo ente già dispone di una serie di soluzioni informatiche utilizzabili da remoto, fornite **Software house in uso**, "**Software K.S.D. - di Kibernetes s.r.l.**" **che di seguito si elencano :**

Protocollo informatico;

Redazione atti monocratici;

Redazione atti collegiali;

Area Finanziaria (gestione del

Bilancio);

Gestione del personale (Buste paga);

Ciclo di fatturazione elettronica (con protocollazione automatica delle fatture in entrata); Conservazione a norma;

Servizi demografici: anagrafe, elettorale, stato civile.

Albo Pretorio;

Amministrazione

Trasparente;

Portale PAGOPA

L'Ente ha inoltre aderito alla sperimentazione ANSC, per lo stato civile digitale avviata in data 31/10/2023, ha già avviato i servizi PAGO PA, previsti dalla misura 1.4.3 di Pa Digitale e PNDN.

Risultano altresì, in fase di avvio, la procedura sottesa alla digitalizzazione dell'acquisto dei buoni mensa mediante apposito software.

Da ultimo alcuni uffici non sono aperti tutti i giorni al pubblico, pertanto è possibile valutare una turnazione del lavoro agile che tenga conto anche di questo ulteriore aspetto.

Nell'ottica dell'attuazione degli obiettivi di P.A. digitale 2026, verrà ulteriormente ampliato l'utilizzo di soluzioni informatiche utilizzabili da remoto, pertanto sarà possibile individuare ulteriori attività che possono essere svolte in smart-working.

Con riferimento al sopra citato art.5 comma 3 del CCNL 2019/2021, l'Ente deve procedere con massima urgenza all'individuazione dei processi e delle attività di lavoro che possono essere svolte da remoto nonché dei criteri generali di attuazione ed alla priorità d'accesso previo confronto sindacale, come per altro ribadito dal Ministro della Pubblica Amministrazione con nota acquisita al Protocollo dell'Ente al n. 30 del 02/01/2024.

A riguardo si evidenzia che gli Uffici stanno già predisponendo una bozza di regolamento che sarà oggetto di confronto quanto prima con le rappresentanze sindacali.

Il Segretario generale

Firma autografa sostituita a
mezzo stampa Art. 3, comma
2, del d.lgs. n. 39/1993

SEZIONE 3.3

PIAO 2024-2026

Piano triennale del Fabbisogno del personale per il periodo 2024-2026 e piano annuale delle assunzioni 2024

VISTI:

- Legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni e integrazioni, recante “*Disposizioni in materia di procedimento amministrativo e diritto di accesso ai documenti amministrativi*”;
- il D.Lgs. 18 Agosto 2000, n. 267 recante “*Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti locali*” (T.U.E.L)
- IL D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, “*Norme Generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*” ;
- il D.L. 9 giugno 2021, n. 80 recante : “*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia*”.
- Decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 2022, n. 81, recante “*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*”;
- I Vigenti CCNL;

Richiamate:

- la deliberazione di Giunta comunale n. 369 del 20/12/2022 recante: “*Approvazione Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2022-2024*” ed in particolare l’allegato 6 di variazione del Piano del Fabbisogno del personale;
- la deliberazione di Giunta comunale n. 19 del 19/01/2023 ha approvato il piano triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2023/2025, ha approvato il Piano dei Fabbisogni del Personale 2023/2025 , quale sezione del P.I.A.O.
- la Deliberazione di Giunta n. 106 del 28/03/2023, recante: “*Approvazione nuovi profili professionali a decorrere dal 1 aprile 2023 in applicazione del CCNL 16 novembre 2022*” con cui è stata approvata la tabella di corrispondenza dei nuovi profili professionali demandando al responsabile di Area Amministrativa l’adozione degli adempimenti conseguenti;
- la determinazione del 30/03/2023, del Responsabile dell’Area Amministrativa f.f. n. 231, recante: “*Attribuzione al personale in servizio del nuovo profilo professionale in applicazione dell’art. 13 comma 3 del CCNL 16 novembre 2022 con decorrenza 1° aprile 2023*” con cui sono stati attribuiti, ai dipendenti, i nuovi profili professionali;
- la deliberazione del Consiglio comunale n. 14 del 30/05/2022, di approvazione del Rendiconto della Gestione per l’esercizio 2021 ai sensi dell’art. 227, D.lgs. n. 267/2000;
- la deliberazione del Consiglio comunale n. 34 del 24/05/2023 con la quale è stato approvato il Rendiconto della Gestione per l’esercizio 2022 ai sensi dell’art. 227, d.lgs. n. 267/2000;
- la delibera di Giunta Comunale n. 148 del 27/04/2023, di approvazione del Piano triennale del Fabbisogno del Personale per il periodo 2023-2025 e piano annuale delle assunzioni 2023;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 183 del 26/05/2023 con la quale è stata approvata la variazione alla Sezione 3.3 del P.I.A.O. 2023-2025;

Dato atto che ai sensi dell'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, recante *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia.”* è stato introdotto nell'ordinamento il Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) con l'obiettivo di *“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”*:

Atteso che il Piano che ha durata triennale e viene aggiornato annualmente, definisce ai sensi dell'art.6 comma 2:

a) *gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'[articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150](#), stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;*

b) *la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, agli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;*

c) *compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'[articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;*

d) *gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;*

e) *l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;*

f) *le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;*

g) *le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.*

Visto l'art.1 comma 1 lett.a) del D.P.R.30 giugno 2022, n.81 recante *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”*, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022, il quale dispone che *“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, e articoli 60-bis (Piano delle azioni concrete) e 60-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165;*

Rilevato pertanto che, il P.I.A.O. sostituisce, tra gli altri ai sensi del succitato art.6 comma 2

lett.c),gli adempimenti inerenti il piano dei Fabbisogni del Personale;

Dato atto altresì che, ai sensi dell'art.4 , comma 1 lett. c) del D.M. **30 giugno 2022, n. 132**il “*Piano triennale dei fabbisogni di personale:indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:*

1) la capacita' assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;

2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività' o funzioni;

3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;

4) le strategie di formazione del personale, evidenziandole prioritariamente strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;

5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali”

Richiamata la seguente normativa in materia di programmazione delle risorse umane:

- L'art. 39 della Legge 27/12/1997, n. 449 ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale;
- l'art.89 del D.Lgs.18/8/2000,n.267prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art.91 del D.Lgs. 18/8/2000,n.267prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- La Riforma della pubblica amministrazione, avviata dalla legge Delega 7 agosto 2015, n.124, è stata promossa attraverso l'adozione di numerosi decreti attuativi, in particolare per quanto interessa ai fini del presente Piano, dal Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75(G.U.n. 130 del07.06.2017) in vigore dal22 giugno 2017;
- L'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017 , in attuazione della Legge delega di riforma della pubblica amministrazione n. 124/2015, ha introdotto significative modifiche alla disciplina del D.Lgs.n.165/2001 riguardante l'organizzazione degli uffici e la programmazione dei fabbisogni di personale;
- l'art. 6 comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance,nonché le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del D.Lgs. n. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubblichecuranol'ottimaledistribuzionedellerisorseumaneattraversolacoordinataattuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. 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;
- l'art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001prevede che, in sede di definizione del Piano

triennale dei fabbisogni, 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 finanziari o 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;

- l'articolo 6-ter stabilisce che "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 e emergenti di nuove figure e competenze professionali";
- l'art. 33 dello stesso D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della Legge n. 183/2011, testualmente recita:"

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'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica.

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”;

- l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448 attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione della spesa;
- l'art. 1 c. 557 della L. 27.12.2006 n. 296 e ss.mm.ii. dispone che ,ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sotto posti dal patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi a rinnovi contrattuali;
- l'art. 1 comma 557-quater della legge 296/2006, così come modificato dalla Legge 114/2014, di conversione del Decreto Legge 90/2014, sostituisce per gli enti soggetti al patto di stabilità, il tetto dell'anno precedente con quello della media del triennio 2011/2013;
- l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, stabilisce che gli enti locali sono chiamati a adeguarsi ai principi generali contenuti nella disposizione che limita la possibilità di ricorrere alle diverse forme di lavoro flessibile nel limite, per gli enti in regola con gli obblighi di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 della L. 296/2006, della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, ovvero, in caso non fossero intervenute assunzioni a tale titolo nell'anno 2009, con riferimento alla media della spesa sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009;
- L'art. 35, comma 4, D.Lgs. n. 165/2001 come da ultimo modificato con D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 dispone che: "4. *Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascun' amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4...*".
- l'art. 36, comma 2 del D.Lgs. 165/2001 prevede per le amministrazioni pubbliche, in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui al comma 557 dell'art. 1 della L. 296/2006, la possibilità di avvalersi delle forme di lavoro flessibile soltanto per

- rispondere a comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35;
- La Legge di bilancio 2019 ha modificato i vincoli in materia di finanza pubblica (art. 1, commi da 819 a 830, della L. n. 145/2018): in luogo del “pareggio di bilancio” (abrogato dal 2019), l’obiettivo di finanza pubblica si considera raggiunto in presenza di un risultato di competenza dell’esercizio non negativo, come risulta dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto della gestione (allegato 10 del D.Lgs. n. 118/2011);
 - La circolare del Ministero dell’economia e delle finanze n. 3 del 14/02/2019 ha chiarito che, in materia di personale, le disposizioni normative che fanno riferimento alle regole del patto di stabilità interno o al rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio di cui all’art. 9 della L. n. 243/2012 o, più in generale, degli obiettivi di finanza pubblica, si intendono ora riferite all’equilibrio di bilancio di cui all’articolo 1, comma 821, della L. n. 145/2018.
 - la legge di bilancio 2019 n. 145/2018 prevede che gli enti locali possono nell’anno 2019 assumere dipendenti a tempo indeterminato nel tetto del 100% dei risparmi dei cessati dell’anno precedente, oltre ai resti non utilizzati del triennio precedente;

Atteso che, con decreto 8 maggio 2018, pubblicato in Gazzetta Ufficiale–Serie Generale n.173 del 27.07.2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, necessarie per l’attuazione dell’art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dall’art.4 del D.Lgs. n.75/2017 di riforma al pubblico impiego;

Atteso, altresì, che le nuove “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche”, le quali prevedono l’introduzione di “[...] alcune novità sostanziali: la gestione per competenze, l’adozione di un modello di fabbisogno incentrato “sui profili di ruolo” e l’illustrazione di esperienze di questo tipo già presente in pubbliche amministrazioni nazionali e internazionali”, sono state definite con decreto del Ministero della Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministero delle Finanze pubblicato in Gazzetta Ufficiale-Serie Generale n.215 del 15.09.2022:

Considerato che il decreto di cui sopra, immediatamente esecutivo prevede che “*le amministrazioni pubbliche dovranno individuare il proprio fabbisogno di capitale umano considerando non solo le conoscenze teoriche dei dipendenti (sapere), ma anche le capacità tecniche (saper fare) e comportamentali (saper essere)*”, ed inoltre “*il superamento del concetto di “profilo professionale” a beneficio di quello di “famiglia professionale”, inteso come l’ambito in cui i dipendenti hanno conoscenze o competenze comuni, ambito che si presta a raccogliere una pluralità di profili di ruolo o di competenza, in base alla complessità dell’organizzazione*”

Visto l’art.1 del decreto di cui sopra, rubricato “Finalità” che testualmente prevede “*Il presente decreto definisce, ai sensi dell’articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, le allegate linee di indirizzo, che ne costituiscono parte integrante, volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all’insieme di conoscenze, competenze, capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale e decologica della pubblica amministrazione*”

Atteso che, come precisato nella “premessa” delle predette linee guida “*Rispetto alle linee di indirizzo contenute nel richiamato D.M. 8 maggio 2018, il presente documento aggiorna e integra la componente connessa alla programmazione qualitativa e all’individuazione delle competenze che investono i profili (paragrafi 5 e 6), nulla innovando – invece - con riguardo agli aspetti finanziari e di gestione degli organici (paragrafi 2, 3 e 4). Nulla è innovato in merito al personale*

delle Aziende e degli Enti del Servizio Sanitario Nazionale (paragrafo7) ”

Dato atto che “ le novità sostanziali introdotte attengono : la gestione per competenze, l'adozione di un modello di fabbisogno incentrato sui “profili di ruolo” e l'illustrazione di esperienze di gestione tipologiche presenti in pubbliche amministrazioni nazionali e internazionali in particolare:

“Dalla conoscenza alla competenza

L'esigenza di una maggiore efficienza e di snellimento burocratico-organizzativo della Pa italiana è stata più volte richiamata dalla Commissione europea ed è uno degli obiettivi indicati dal Pnrr. Per raggiungere questo risultato occorre intervenire sul personale superando il “mansionismo”, inteso come l'attribuzione al personale di compiti rigidamente definiti e standardizzati, che diventano un limite all'azione amministrativa.

La definizione dei nuovi profili professionali è, dunque, il punto qualificante del documento, che aiuta le amministrazioni a sostituire progressivamente le figure amministrative generiche con figure specifiche come esperti digitali, dell'e-procurement, di project management, di transizione ecologica e così via. Ciò consentirà di superare gli automatismi ed effettuare le assunzioni sulla base delle nuove competenze utili a sostenere le transizioni amministrativa, digitale e ambientale.

Dal profilo alla “famiglia” professionale

Una visione flessibile e adattabile alle diverse amministrazioni, come esemplificato nelle linee guida, che può adattarsi anche al superamento del concetto di “profilo professionale” che il nuovo contratto collettivo nazionale delle Funzioni centrali ha scelto di operare, aggiornandolo alla nozione di “famiglia professionale”, che si presta a raccogliere una pluralità di profili di ruolo o di competenza, in base alla complessità dell'organizzazione. In questo approccio le competenze non si esauriscono nelle conoscenze acquisite o maturate nel tempo, ma consistono anche nel “come” le conoscenze vengono utilizzate nello svolgimento del lavoro e, quindi, nelle capacità, nelle abilità, nelle attitudini, e sono influenzate dai valori e dalle motivazioni che i singoli debbono possedere per interpretare in maniera efficace, flessibile e dinamica il proprio ruolo nell'organizzazione.

La famiglia professionale è l'ambito in cui i dipendenti hanno competenze o conoscenze comuni. Per esempio, in relazione all'area dei funzionari del [nuovo Contratto Funzioni centrali sottoscritto il 9 maggio 2022](#), un ministero potrebbe individuare la famiglia dei “funzionari di ambito giuridico” e, al suo interno, declinare vari ruoli ad esempio legati al diritto dell'ambiente o al diritto sindacale.

Il profilo di ruolo è proprio la descrizione delle “finalità, responsabilità e competenze” di un determinato ruolo.

Le “softskill”

Al dipendente pubblico non si chiederà più semplicemente il possesso di nozioni teoriche, ma anche la capacità di applicarle ai casi concreti (sapere fare) e di mantenere una certa condotta (saper essere). Avrà sempre più importanza, quindi, la capacità di individuare, misurare e far crescere queste dimensioni. Nelle procedure selettive occorrerà, di conseguenza, valutare anche aspetti normalmente trascurati, quali, per esempio, la capacità di innovare le procedure amministrative, lavorare in squadra e prendere decisioni in modo autonomo. Queste “soft skill” saranno valutate nei prossimi concorsi, come previsto dalle nuove norme introdotte con i decreti legge 80/2021 e 36/2022, attraverso metodologie consolidate e avranno maggiore peso nei percorsi formativi e di carriera.”

Preso atto delle principali istruzioni operative di interesse degli Enti Locali di cui alle Linee Guida del Decreto 08 Maggio 2018, rimaste invariate e che di seguito vengono riassunte:

1. **Coerenza con gli strumenti di programmazione:** il piano dei fabbisogni deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance,

ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs.n. 150/2009);

2. **Complementarietà con le linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva n. 3/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione:** la programmazione dei fabbisogni trova il suo naturale sbocco nel reclutamento e l'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, oltre che le conoscenze;
3. **Ambito triennale di riferimento ed approvazione con cadenza annuale** nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2, 3 e 4 del D.Lgs. n.165/2001; l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;
4. **Procedura e competenza per l'approvazione:** il Piano triennale dei fabbisogni di personale è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti;
5. **Superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica":** il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali e dagli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini; per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, 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 o da altra fonte. Per gli enti locali, l'indicatore di spesa potenziale massima resta pertanto quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite impostodall'art.1, comma 557 – spesa media triennio 2011/2013 per gli enti soggetti al pareggio di bilancio – e 562 – spesa anno 2008 per gli enti non soggetti, della L. n.296/2006, calcolata, come sancito dalla Corte dei Conti Sezione Autonomie con la delibera n.25/2014, sulla base della spesa effettivamente sostenuta, ovvero degli impegni di competenza. Nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, gli enti potranno procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati;
6. **Rispetto dei vincoli finanziari:** la programmazione deve tenere conto degli equilibri e delle risorse di bilancio, nonché dei vincoli in materia di spesa di personale e non può comportare maggiori oneri per la finanzia pubblica; le risorse finanziarie da indicare per l'attuazione del piano sono, nel rispetto dei predetti vincoli, così composte:
 - spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato, compresa quella in comando o altro istituto analogo. In tale ambito, il costo dei dipendenti a part-time e non assunti a tempo parziale per previsione organizzativa, va indicato integralmente, in previsione dell'eventuale rientro a tempo pieno.
 - possibili costi futuri per il reintegro del personale assegnato in mobilità temporanea presso altre amministrazioni, per valutare gli effetti in caso di rientro.
 - spesa per eventuali rapporti di lavoro flessibile nel rispetto degli artt. 7 e 36 del D.Lgs.n.165/2001 nei limiti di spesa di cui all'art.9, comma 28, del D.L.n. 78/2010;
 - ulteriori limiti connessi alle facoltà assunzionali, compresi colare riferimento ad eventuali tetti di spesa di personale:
 - spesa per assunzioni delle categorie protette;
 - spesa per eventuali procedure di mobilità.
 - **Revisione degli assetti organizzativi e impiego ottimale delle risorse:** L'organizzazione degli uffici deve essere conforme al piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 6, comma 1, del D.Lgs.n.165/2001).
 - **Contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento**

e profili professionali: nel piano triennale dei fabbisogni devono essere previsti eventuali processi di mobilità esterna (tenendo conto dell'art. 1, comma 47, della Legge n. 311/2004, nonché dell'art. 30 del D.Lgs. n.165/2001), eventuali progressioni di categoria ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs.n.75/2017, oltre che le modalità di reclutamento di nuovo personale, nel rispetto della normativa vigente in materia di assunzioni, di cui all'art. 35 del D.Lgs. n.165/2001. Infine, deve essere indicato l'eventuale ricorso ai rapporti di lavoro flessibile, il rispetto delle assunzioni obbligatorie di cui alla Legge n. 68/1999, nonché dare puntualmente conto dell'eventuale applicazione dell'art. 6-bis del D.Lgs. n. 165/2001 in materia di esternalizzazione di servizi, tenendo conto che un'eventuale reinternalizzazione è subordinata al rispetto della normativa in materia di accesso all'impiego non che all'invarianza degli oneri a carico della finanza pubblica;

- **Sanzioni:** Fermo restando il divieto di assumere nuovo personale per gli enti che non provvedono agli adempimenti relativi alla programmazione dei fabbisogni, fatte salve tuttavia le categorie protette (nuovo art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001), in sede di prima applicazione della nuova disciplina di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, l'art. 22, comma 1, del medesimo decreto rinvia l'applicazione di tale divieto a decorrere dal 30.03.2018 e comunque decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle relative linee di indirizzo.

La Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, con la deliberazione 13 luglio 2018 n.111 ha precisato che il mutato quadro normativo attribuisce centralità al piano triennale del fabbisogno di personale che diviene strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali e dagli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e con il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall'art.6 del d.lgs n.165/2001, come modificato dall'art.4 del d.lgs75/2017, dove si afferma che *“la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario dispesa potenziale massima sostenibile..... e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente”*, considerando quale valore di riferimento il valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali (Sezione Autonomie deliberazione 27/2015);

Visto l'art. 3, comma 8, della legge 56/2019 che consente alle pubbliche amministrazioni, nel triennio 2019-2021, prorogato fino al 2024, di procedere alle assunzioni senza previamente svolgere le procedure di mobilità di cui all'art.30 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n.165;

Vista la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n.11786 del 22/02/2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, secondo cui non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio nè la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella d'ingresso;

Viste le Leggi in. 3/2003, 125/2013, l'art.1 commi 361,362,363 e 365 L.141/2018, D.L.169/2019 conv in L n. 8/20 in materia di utilizzo graduatorie e le interpretazioni giurisprudenziali in merito;

Visto l'art.6 bis del D.L.101 /19 convertito in L. 2.11.19 n.128;

Rilevato che l'art. 33,c.2, D.L.30 aprile 2019,n.34 dispone:

“2.A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato incoerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della

media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. 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 di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano unturn 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.”

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*” il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni;

Dato atto che, ai sensi dell'art.3, D.M.17 marzo 2020, il Comune di Tropea appartiene alla fascia demografica **E** (Comune da 5.000 a 9.999 abitanti) (popolazione al 31.12.2020: n. 6.166 abitanti);

Rilevato che l'art.4 del predetto del predetto DM , in attuazione dell'art.33, comma2, del decretoleggen.34 del 2019, individua i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2:
- Che sulla base della predetta Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia per il Comune di Tropea (comuni da 5.000 a 9.000 abitanti) di massima spesa del personale corrispondente è pari al 26,9 % ;

Verificato che, sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2019-2020-2021 e dal bilancio di previsione finanziario annualità 2024 2026, il valore della soglia percentuale del Comune di Tropea è pari al 26.00 % come verificabile dal prospetto allegato alla **presenteAllA**);

Preso atto che questo i dati di questo Ente alla luce dei dati riportati nel predetto allegato rientra in pieno nella c.d. soglia di virtuosità;

Rilevato quindi che per l'anno 2024 il tetto massimo della spesa di personale è pari a **€2.325.441,75**;

Visto l'art. 4, co2 del predetto DM secondo cui “ *A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di*

personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.”

Visto altresì l'art. 5, comma 1 del predetto D.M. secondo cui “ *In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art.4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art.2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, incoerenza 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:*

Tabella2

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	17,0%	21,0%	24,0%	25,0%	26,0%

La Circolare esplicativa del Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 Maggio 2020, relativamente ai valori soglia ha precisato che l'incremento della spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato è riferito alle assunzioni di personale a tempo indeterminato.

Visto il comma 2 del predetto art. 2 secondo cui “ *. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art.4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione*”
La Ragioneria dello Stato con parere del 15/01/2021 Prot. 12454 ha precisato che l'utilizzo delle capacità assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020, “...non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del Dlgs n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se favorevole - alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti del valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 - TAB I del decreto attuativo”.

Vista la legge 30 dicembre 2020, n.178, recante «Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023», e in particolare l'art. 1, commi da 179 a 183;

Visto, in particolare, l'art.1, comma 179, della legge 30 dicembre 2020, n.178 nella parte in cui prevede che «a decorrere dal 1° gennaio 2021, al fine di garantire la definizione e l'attuazione degli interventi previsti dalla politica di coesione dell'Unione europea e nazionale per i cicli di programmazione 2014-2020 e 2021-2027, (...) le amministrazioni pubbliche di cui all'art.1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, che, nell'ambito di tali interventi, rivestono ruoli di coordinamento nazionale e le autorità di gestione, gli organismi intermedi o i soggetti beneficiari delle Regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e

Sicilia posson o assumere ,con contratto di lavoro a tempo determinato di durata corrispondente a i programmi operativi complementari e comunque non superiore a trentasei mesi, personale non dirigenziale in possesso delle correlate professionalita', nel limite massimo di duemilaottocento unita' ed entro la spesa massima di 126 milioni di euro annui per il triennio 2021-2023»;

Considerato che, l'art. 1, comma 179, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 dispone tra l'altro che gli oneri finanziari per la copertura dei posti messi a concorso sono a carico delle disponibilita' del Programma operativo complementare al Programma operativo nazionale Governance e capacita' istituzionale 2014 – 2020, di cui alla delibera CIPE n. 46/2016 del 10 agosto 2016, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 302 del 28 dicembre 2016, integrato sul piano finanziario dalla deliberazione del CIPE n. 36/2020 del 28 luglio 2020, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 218 del 2 settembre 2020, in applicazione dell'art. 242, commi 2 e 5, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77;

Visto l'art. 1, comma 180, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 nella parte in cui dispone che «con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per il Sud e la coesione territoriale di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza unificata di cui all'art. 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sulla base della ricognizione del fabbisogno di personale operato dall'Agenzia per la coesione territoriale, sono ripartiti tra le amministrazioni interessate le risorse finanziarie e il personale di cui al comma 179, individuandone i profili professionali e le categorie»;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 30 marzo 2021, su proposta del Ministro per il Sud e la coesione territoriale di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza unificata di cui all'art. 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, con cui, ai sensi dell'art. 1, comma 180, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, sono ripartiti tra le amministrazioni interessate le risorse finanziarie e il personale di cui al comma 179, individuandone i profili professionali e le categorie;

Visto il decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44, recante «*Misure urgenti per il contenimento dell'epidemia da COVID-19, in materia di vaccinazioni anti SARS-CoV-2, di giustizia e di concorsi pubblici*», e in particolare, l'art. 10, comma 4, secondo cui «Al reclutamento del personale a tempo determinato previsto dall'art. 1, comma 179, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, provvede il Dipartimento della funzione pubblica, ai sensi dell'art. 4, comma 3-quinquies, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, e dell'art. 35, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche avvalendosi dell'Associazione FormezPA.

Visto il bando di concorso pubblico per il reclutamento a tempo determinato di duemilaottocento unità di personale non dirigenziale per la durata massima di trentasei mesi, pubblicato nella G.U. n. 27 del 06.04.21;

Considerato che dall'allegato 1 del suddetto bando risultano assegnate al Comune di Tropea n. 2 risorse;

Visto il Decreto Legge N. 80 del 9/06/2021 convertito con modificazioni, con la legge 113/2021 con cui il legislatore ha stilato modalità speciali per il reclutamento del personale per l'attuazione del PNRR con l'obiettivo di un rafforzamento della capacità funzionale della pubblica amministrazione, "bypassando" finanche l'applicazione degli artt. 34, comma 6 e 34-bis del D.lgs 165/2001.

Visto l'art. 31 bis del il Decreto legge del 06/11/2021 N. 152 convertito con modificazioni con la

legge 233 del 29/12/2021.secondo cui“ Al solo fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza(PNRR),i comuni che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai predetti progetti possono, in deroga all'articolo9,comma28,deldecreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n.122, e all'articolo 259, comma 6,del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000,n.267, assumere con contratto a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalita' per un periodo anche superiore a trenta sei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 diceml'art.11 bre 2026,nel limite di una spesa aggiunti va non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilita' stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella1annessa al presente decreto. Le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. La spesa di personale derivante dall'applicazione del presente comma, anche nel caso di applicazione del regime di "scavalco condiviso" previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali, non rileva ai fini dell'articolo 33 del decreto-legge 30aprile2019, n.34, convertito ,con modificazioni, dalla legge 28giugno2019,n. 58,edell'articolo1..”

Visto l'art 11 comma2) del D.L. 30 aprile 2022, n.36 convertito con modificazioni con L. n.79 del29 giugno 2022, recante “ *Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)*” che testualmente dispone che “*le risorse finanziarie ripartite tra le amministrazioni interessate sulla base del comma 180, e non impegnate in ragione dell'insufficiente numero di idonei all'esito delle procedure svoltesi in attuazione dell'art.10 comma4 del D.L.1°Aprile2021 ,n.44,convertito con modificazioni, dalla legge 328maggio2021, n.76° della mancata accettazione della proposta di assunzione nel termine assegnato dall'Amministrazione, comunque non superiore a trenta giorni, possono essere destinate dalle predette amministrazioni alla stipula di contratti di collaborazione ai sensi dell'art.7, commi 6 e 6-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con soggetti in possesso di professionalità tecnica analoga a quella del personale non reclutato;*

Visto che con circolare n. 0015001 del 19/07/2022 dell'Agenzia per la Coesione Territoriale avente oggetto “Indicazioni per l'applicazione dell'art.11comma2) del D.L. 30aprile 2022,n.36 convertito con modificazioni con L. n.79 del 29 giugno 2022, recante “ *Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza(PNRR)*”,è stato trasmesso l'allegato recante le Amministrazioni per le quali è stata rilevata la non completa copertura dei posti disponibili, fra le quali figura questo Ente, e che pertanto potranno procedere alla selezione dell'erisorseumaneedellaconsequentestipuladicontrattidicollaborazioneaisensidell'art.7,commi6 e 6 bis- D.lgs. 165/2001 e lo schema di contratto di collaborazione predisposto dalla medesima Agenzia, completo di tutte le indicazioni da adottare per procedere alla stipula secondo le linee guida per il conferimento degli incarichi di lavoro autonomo, di cui al Decreto del Direttore n.107del08/06/2018;

Dato atto che a questo Ente per lo stipula dei contratti di cui sopra veniva finanziato un importo pari ad euro 115.098,69 € (Allegato n.1 FT)

Rilevato che questo Ente ha avviato la procedura di selezione per il conferimento dell'incarico di collaborazione professionale di cui sopra;

Considerato che ai sensi del comma 4 dell'art.31-bis del D.L. 152/2001 questo Ente ha trasmesso all'Agenzia per la Coesione territoriale, in relazione all'avviso “Professionisti al Sud” in data25/05/2022,la domanda di fabbisogno per la categoria “Tecnici (Ingegneri, Architetti) esperti di opere pubbliche”, unitamente ai comuni di Ricadi, Drapia, Zambrone, Parghelia e Zaccanopoli e che, a seguito dell'introduzione dell'art.11 comma2 bis) del D.L. 30 aprile 2022, n.36 convertito

con modificazioni con L. n.79 del 29 giugno 2022 non è stata manifestata la volontà di procedere autonomamente alla selezione;

Visto il prospetto di calcolo del limite di spesa per assunzioni ai sensi del suddetto art 31 bis allegato alla presente sotto la lettera “A”;

Tenuto conto che questo Comune non è dissestato né strutturalmente deficitario;

Rilevato che:

- In questo ente non sussistono situazioni di soprannumero (dipendenti in servizio in eccedenza rispetto ai posti previsti in dotazione organica);
- dal punto di vista delle esigenze funzionali non esistono eccedenze di personale;

Viste le dichiarazioni rese in tal senso dai Responsabili incaricati di posizione organizzativa;

Considerato che questo Ente:

- o ha approvato il P.I.A.O. 2023/2025 in data 27/04/2023 con deliberazione di G.C. n.148;
- o ha rispettato le disposizioni normative sul contenimento della spesa del personale ai sensi del combinato disposto dell’art.1 comma 557 della Legge 296/2006 ;
- o non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all’art. - 242 del D.Lgs.n.267/2000 Testo Unico delle Leggi sull’Ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni;
- o ha garantito il rispetto delle limitazioni relative alle forme di lavoro flessibile:
Spesa triennio 2007/2009: € 10.520,29

Visto l’art.1 comma 211 della L.147/2013;

Vista la Legge Regionale n°29 del 24.06.2019 con cui sono state storicizzate le risorse regionali per la stabilizzazione;

Vista la Circolare Dirigenziale Dipartimento Lavoro Regione Calabria n° 292040 del 12.08.2019 e la Circolare 5550 della Presidenza del Consiglio dei Ministri con i quali si chiariva che i finanziamenti regionali e ministeriali per la stabilizzazione erano i seguenti:

- ✓ Per la stabilizzazione dei LSU il Ministero del Lavoro erogava un contributo annuale pro capite di € 9.296,22 a regime e la Regione € 3.800,00 pro-capite fino a quiescenza del lavoratore stabilizzato;
- ✓ Per la stabilizzazione dei LPU la Regione erogava un contributo annuale pro capite di € 13.096,22 storicizzato;

Visto il Decreto Dirigenziale Dipartimento Lavoro Regione Calabria n° 10462 del 28.08.2019 con cui sono stati riaperti i termini per la presentazione di istanze di ammissione al finanziamento ministeriale e regionale per assunzioni a tempo indeterminato di LSU e LPU;

Visto il successivo decreto Dirigenziale Dipartimento Lavoro Regione Calabria n°12215 del 09.10.2019 con cui sono stati riaperti / prorogati i termini per la presentazione di istanze di ammissione al finanziamento ministeriale e regionale per assunzioni a tempo indeterminato di LSU e LPU al 30.11.2019;

Dato atto:

-che questo Comune ha partecipato al predetto avviso richiedendo l’incentivo per la stabilizzazione dei lavoratori LSU/LPU;

-che ha altre si trasmesso istanza alla Presidenza del Consiglio dei ministri-Dipartimento della funzione pubblica ai sensi del co.497 art.1 l. finanziaria2020;

Considerato che presso questo Ente, in esecuzione del piano dei fabbisogni 2020/2022 a decorrere dal 31.12.2020 sono stati stabilizzati con contratto a tempo indeterminato part-time (18 ore settimanali) n° 15 lavoratori contrattualizzati a tempo determinato part-time (26ore) ex LSU/LPU ed in particolare n°5 LSU e n°10 LPU in conformità alla *ito l'art. 1 della Legge Finanziaria 2020 commi 495,496,497*;

PRESO ATTO che negli anni 2021, 2022 e 2023, in esecuzione del piano dei fabbisogni 2021/2023,2022/2024. 2023-2025 è stato incrementato l'orario di lavoro per alcuni degli ex LSU/LPU stabilizzati , per come meglio specificato nel prospetto allegato "C";

VISTA la legge 25 febbraio 2022, n. 15, di conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, recante disposizioni urgenti in materia di termini legislativi (GU n.49 del 28/02/2022-Suppl. Ordinario n.8) , in forza della quale, l'incentivo Statale a regime di importo pari a euro 9.296,22, è riconosciuto per le assunzioni a tempo indeterminato, anche per gli ex LPU , inizialmente esclusi e che, pertanto,rispetto alla quota originaria regionale prevista , pari ad euro13.096,22€, la medesima Regione Calabria ne consegue un'economia, della quale, con l'accordo quadro relativo al riparto delle risorse regionali ,a titolo di compartecipazione alle risorse statali, alla luce della summenzionata Legge, siglato in data 14/03/2022 presso la Regione Calabria,ne è stata valutata l'opportunità di destinazione al riconoscimento per tutti i lavoratori di un contributo che comprende la quota ministeriale e quella Regionale da € 13.096,22 a 18.000,00€,

RILEVATO che nel citato accordo, le risorse regionali per gli incentivi alle stabilizzazioni a tempo indeterminato degli Ex LPU ed ex LSU, riportate al capitolo del bilancio della Regione Calabria U4302020901,sono state quantificate in euro 18.000,00 € di cui €. 9.296,22 ,quota Stato, e €. 8.703,78 , quota Regione.

VISTO al riguardo il Decreto dirigenziale Regione Calabria n.3183 del 24.03.2022 di approvazione dell'avviso pubblico per gli incentivi economici volti ad integrare l'orario di lavoro dei contratti a tempo parziale per le stabilizzazioni effettuate con un contratto di lavoro ridotto rispetto a quello previsto dalla legge o dalla contrattazione collettiva per i lavoratori a tempo pieno,ed in particolare l'art.3 rubricato "*Criteria di assegnazione delle risorse regionali*", con il quale si prevede che gli incentivi alle stabilizzazioni dei lavoratori ex LSU ed ex LPU sono così quantificati:

- ✓ *Ex LPU €18.000,00 di cui €.9.296,22 (incentivo ministeriale per singolo lavoratore) e €.8.703,78(incentivo regionale per singolo lavoratore)*
- ✓ *Ex LSU €. 18.000,00 di cui €.9.296,22 (incentivo ministeriale per singolo lavoratore) quota Stato e €.8.703,78(incentivo regionale per singolo lavoratore)*

RILEVATO, pertanto, l'avvenuto aumento degli incentivi previsti da Stato e Regione per le stabilizzazioni degli ex LSU /LPU;

VISTO il Decreto Dirigenziale Dipartimento Lavoro e Welfare Regione Calabrian.8398 del20/07/2022;

RICHIAMATO l'art. 57 comma 3-septies legge 126/2020, in base al quale le spese di personale etero-finanziate non rilevano ai fini del rispetto dei valori-soglia individuati dal DM del 17 Marzo 2020, per la definizione degli "Spazi Finanziari" dei Comuni.

EVIDENZIATO CHE con il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sottoscritto in data 16/11/2022, ai sensi del titolo III rubricato “*ordinamento professionale*” è stato introdotto un nuovo sistema di classificazione professionale, il quale secondo il disposto di cui all’art.1 recante “*obiettivi e finalità*”, “*si pone l’obiettivo di attualizzare le dichiarazioni e delle aree professionali adattando le a i nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane*” oltre che di “*offrire, ai dipendenti, un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale*” e la disciplina degli incarichi di alta qualificazione professionale, e che tale titolo ai sensi dell’art.13 è entrato in vigore il 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del presente CCNL e pertanto a decorrere dal 01/04/2023;

DATO ATTO CHE, in ordine al piano delle assunzioni per il periodo 2020 -2023, è stata effettuata la seguente attività:

1. **in attuazione della Delibera di G.M. n, 361 del 20/12/2022 è stata avviata e conclusa la procedura di** assunzione di n. 1 unità afferente l’Area dei funzionari e dell’elevata qualificazione professionale CCNL 2019/2021 con profilo di Funzionario di P.M.- Comandante di P.M. nell’area di vigilanza mediante procedura di inquadramento nei ruoli di cui all’art.6 c.3 del decreto-legge 30 aprile 2022, n.36, convertito con L. 29 giugno 2022, n. 79, in deroga all’art.30 del D.Lgs 30 marzo 2001, n.165 ;
2. è terminata la procedura concorsuale indetta con determinazione del Responsabile dell’Area Amministrativa, n. 416 del 22/12/2020, e che si è proceduto all’assunzione di n.3 istruttori tecnici- Area degli Istruttori CCNL 2019/2021 ex cat.C, pos. Economica C1, ed in particolare:
 - n. 2 istruttori tecnici, di cui al piano di fabbisogno 2020, sono stati assunti con determinazione n. 227 del 23/05/2022 recante : “*Presa d’atto della graduatoria dalla selezione pubblica per la copertura di n. 2 posti, di categoria C, pos. ec. C1 e profilo professionale istruttore tecnico . Nomina dei vincitori. Approvazione schema contratto individuale di lavoro*”-1^e2^a classificato in graduatoria-
 - n.1 istruttore tecnico, di cui al piano di fabbisogno 2021, è stato assunto a seguito di scorrimento della predetta graduatoria con determinazione del Responsabile dell’area amministrativa con determinazione n.284 del 16/06/2022 - 3^a classificato
 - n.1 istruttore tecnico ha rassegnato le proprie dimissioni con decorrenza 21/09/2022, giusta determinazione di presa d’atto n.478 del 20/09/2022 e che il responsabile dell’Area Amministrativa ha provveduto allo scorrimento della graduatoria con determinazione n.482 del 28/09/2022 e dalla conseguente assunzione del 4^a classificato in graduatoria, con decorrenza 10/10/2022;
3. è terminata la procedura concorsuale indetta con determinazione del Responsabile dell’Area Amministrativa, n. 415 del 22/12/2020, e che si è proceduto all’assunzione di n.7 istruttori amministrativi Area degli Istruttori CCNL 2019/2021 ex cat.C, pos. Economica C1, di cui n.1 unità ha rassegnato dimissioni ed in particolare:
 - n. 2 istruttori amministrativi di cui al piano dei fabbisogni 2020, sono stati assunti con determinazione n. 252 del 07/06/2022 recante : “*Presa d’atto della graduatoria dalla selezione pubblica per la copertura di n. 2 posti, di categoria C, pos. ec. C1 e profilo professionale istruttore amministrativo. Nomina dei vincitori. Approvazione schema contratto individuale di lavoro*”-1^e2^a classificato in graduatoria-
 - n. 3 istruttori amministrativi, di cui al piano dei fabbisogni 2021, sono stati assunti a seguito di scorrimento della suindicata graduatoria concorsuale, 3^a, 4^a e 7^a classificato in graduatoria. A tal riguardo, di seguito si richiamano le determinazioni del Responsabile dell’Area Amministrativa:
 1. determinazione n. 284 del 16/06/2022. - Scorrimento graduatoria concorsuale e

- convocazione 3^a,4^ae5^a classificato in graduatoria;
2. determinazione n.309 del 24/06/2022-Scorrimento graduatoria concorsuale, a seguito di rinuncia del 5^aclassificato e convocazione per l'assunzione del 6^aclassificato in graduatoria;
 3. determinazioni n.315 del 28/06/2022-Scorrimento graduatoria concorsuale, a seguito di rinuncia del 6^aclassificato e convocazione per l'assunzione del 7^aclassificato in graduatoria;
- n.2 istruttori amministrativi, di cui al piano del fabbisogno 2022, giusta Delibera di G.C.n.241 del 19/08/2022, sono stati assunti con determinazione n.4074 del 19/08/2022 recante, mediante scorrimento della graduatoria vigente - 8^ae9^aclassificato;
- n.1 istruttore amministrativo assunto con determinazione n. 252 del 07/06/2022, ha rassegnato le proprie dimissioni con decorrenza 09/11/2022, giusta determinazione di presa d'atto n.582 del 15/11/2022 e che il 10^ae ultimo classificato in graduatoria, con nota prot.26221 del 09/12/2022 ha comunicato il proprio non interesse allo scorrimento della graduatoria;
4. è terminata la procedura di assunzione di n.6 istruttori di vigilanza Area degli Istruttori CCNL 2019/2021 ex cat.C, pos. Economica C1 a tempo parziale 50%, attraverso avviso di segnalazione di graduatorie vigenti in altri Enti e manifestazione d'interesse, indetta con determinazione n. 230 del 30/05/2022 e che la stessa si è conclusa con l'assunzione degli stessi, con determinazione n.345 del 07/07/2022 recante : *“Esito manifestazione di interesse per il reclutamento di personale, n. 6 Istruttore di Vigilanza Cat. C, part-time 50%, dei quali n. 2 riservati a volontari delle Forze Armate attraverso graduatorie vigenti in altri Enti. Approvazione schema di contratto”*;
 5. si è provveduto alla trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a full time di n.5 istruttori di vigilanza- Area degli Istruttori CCNL 2019/2021 ex cat.C, pos. Economica C, con determinazioni n.283 del 16/06/2022 e n.313 del 24/06/2022;
 6. si è proceduto all'ampliamento dell'orario di lavoro di n. 6 ex LPU/LSU, di cui n.1 cat.C, n.,1 Cat. B e n.3 Cat.. Ae dalla trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a full-time di n. 5 ex LPU/LSU , di cui n.3 Istruttori amministrativi, n.1 collaboratore amministrativo e n. 3 operatori ausiliari (n.2 unità in attuazione della deliberazione di modifica al Piano del Fabbisogno n.241 del 19/08/2022);
 7. Si è conclusa la Procedura Di Selezione Pubblica, Per Comparazione Di Curricula E Colloquio, Per Il Conferimento Di N.1 Incarico Di Collaborazione Professionale Di Funzionario Esperto Tecnico C.D. Middle Di Particolare E Comprovata Specializzazione Per La Definizione E L'attuazione Degli Interventi Del Piano Nazionale Di Ripresa E Resilienza (Pnrr) In Attuazione Dell'art.11 Comma 2 Del D.L. 30 Aprile 2022, N.36, Convertito Con Modificazioni Con La Legge N.79 Del 29 Giugno 2022 Recante *“Ulteriori Misure Urgenti Per L'attuazione Del Piano Nazionale Di Ripresa E Resilienza (PNRR)*
 8. E' terminata la procedura per la copertura del posto di istruttore di vigilanza Area degli Istruttori CCNL 2019/2021 ex cat C , attuata mediante pubblicazione avviso di mobilità ex art.30 D.Lgs 30 marzo 2001, n.165, giusta det, n.504 del 07/10/2022 recante: *“Procedura Di Mobilita' Volontaria Per La Copertura Di N.1(Uno) Posto Di Istruttore Di Vigilanza, Cat.C. Ai Sensi Dell'art.30 Del D.Lgs.165/2001 Con Riserva In Favore Delle Ff. Aa. Approvazione Avviso Pubblico Ed Indizione Procedura”*;
 9. E' terminata la procedura di assunzione di n.1 unità con qualifica di istruttore

amministrativo cat.C, pos.Economica C1 a tempo parziale (18settimanali) e indeterminato, giusta determinazione n. 709 del30/12/2022;

10. E' terminata la Procedura assunzione di n.4 unità **con qualifica di** Operaio Specializzato-collaboratore tecnico Area degli operatori specializzati CCNL 2019/2021 EX Categoria B. Pos. Ec. B3 a Tempo Parziale-18(Diciotto) Ore Settimanali E Indeterminato, giuste determinazioni n.710 del30/12/2022 e n.10 del13/01/2023;

11. E' Terminata la procedura di assunzione di n.1 unità a tempo parziale 18 ore settimanali ed indeterminato di Istruttore di Vigilanza- Area degli Istruttori CCNL 2019/2021 effettuata mediante avviso pubblico per la stabilizzazione di personale a tempo determinato, ai sensi del comma 5 dell'art.3 del decreto legge 44 del 22 aprile 2023, convertito con modificazioni con legge 21 giugno 2023, n. 74;

12. Si è provveduto alla trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a full time di n.6 istruttori di vigilanza-Area degli Istruttori CCNL 2019/2021 ex cat.C, pos. Economica C;

13. Si è provveduto alla trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a full-time di n.1istruttori amministrativo- Area degli Istruttori CCNL 2019/2021 ex LSU per n.1 unità appartenente all'Area degli Operatori CCNL 2019/2021 si è proceduto alla trasformazione dell'orario da parziale 18 ore settimanali a 26 ore settimanali;

Dato atto che risultano ancora in itinere le seguenti procedure assunzionali, afferenti il piano delle assunzioni 2023 :

1. selezione per il reclutamento di personale, n. 5 Istruttori di vigilanza part-time 50%- Area degli Istruttori CCNL 2019/2021 – mediante manifestazione di interesse all'assunzione;
2. la procedura di interpello a seguito di accordo per la gestione associata della formazione di elenchi di idonei per le assunzioni di personale di cui all'articolo 3 bis del d.l. n. 80/2021 – Area degli istruttori CCNL 2019/2021 profilo di istruttore amministrativo contabile ex cat. c1;

Preso atto che a seguito di dimissioni di n.1 dipendente, si è reso libero n. 1 posto di istruttore di vigilanza Area degli Istruttori CCNL 2019/2021;

Preso atto altresì che, a decorrere dal 01/08/2024 n.1 unità afferente l'Area degli Istruttori – Agente di P.M. e n.1 unità afferente l'area degli operatori ausiliari verranno collocate in pensione;

Visto il D.L. 124/2023, convertito con modificazioni dalla Legge 13 Novembre 2023, n.162, pubblicato in G.U. n.268 del 16 Novembre 2023, che ha previsto la possibilità per gli Enti Locali di manifestare il proprio interesse all'assegnazione di unità di personale per la gestione degli interventi della politica di coesione;

Dato atto che nella dotazione organica dell'Ente alla data del 30/11/2023 figurava un posto afferente l'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione professionale pertanto si è proceduto a presentare la manifestazione d'interesse del Comune di Tropea all'assegnazione di personale, ed in particolare per il profilo di Funzionario tecnico/ingegnere;

Rilevato che l'assunzione di cui sopra come precisato nell'avviso pubblico è effettuata sino al 31/12/2029 a valere sul fondo destinato al Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità (

Coesione Italia 21-27) e successivamente a carico del bilancio dello Stato;

Preso atto che l'Ente è tenuto entro la data di eventuale assunzione dell'unità richiesta ad aggiornare il P.I.A.O. ;

Evidenziato inoltre che per sopravvenute esigenze strettamente connesse al buon funzionamento degli Uffici, come già richiesto dal Responsabile dell'Area n.1 con nota rif. prot. 2142 del 19/01/2024 recante proposta di variazione alla nota di aggiornamento al documento unico di programmazione 2024/2026 occorre proseguire con le procedure assunzionali già avviate e previste nel P.I.A.O. 2023/2025 nonché prevedere le assunzioni che seguono:

- Copertura di 2 posti afferente l'Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione professionale – Cat. D di cui uno a tempo pieno ed uno a tempo parziale;
- Copertura n.4 posti Area degli Istruttori - ex cat.C;
- Copertura di n.1 posto Area degli Istruttori – Istruttore di vigilanza ex cat.C a tempo parziale, vacante a seguito di mobilità;
- Ufficio di staff del Sindaco: n. 1 collaboratore ex CatB , contatto a tempo determinato part-time, fino alla durata del mandato del sindaco, previa attestazione nei relativi atti deliberativi del rispetto del vincolo di spesa di cui alla normativa vigente;
- n.7 istruttori di vigilanza – Area degli Istruttori ex Cat. C tempo parziale per tutto l'anno, o frazione di anno, nel numero consentito dal rispetto del vincolo di spesa di cui alla Delibera di destinazione proventi Cds;
- eventuali assunzioni a tempo determinato - comando e/o convenzione ai sensi dell'art. 14 del CCNL 2004 / comandi , per sopperire a fabbisogni temporanei, per motivate esigenze straordinarie od eccezionali che si dovessero manifestare nel corso del triennio 2024-2026 previa attestazione nei relativi atti deliberativi del rispetto del vincolo di spesa di cui alla normativa vigente e della nuova normativa vigente in materia di comandi;

Dato che in data 29/01/2024 è stata approvata la variazione alla nota di aggiornamento al D.U.P. con deliberazione di Consiglio comunale n.6;

Rilevato che , viste le esigenze rappresentate dagli Uffici occorre prevedere l'assunzione di:

- 1) n.2 unità con profilo di Istruttore tecnico
- 2) n. 2 unità con profilo di Istruttore Amministrativo contabile a tempo parziale 50%;
- 3) n.1 unità con profilo di Funzionario Amministrativo;

Osservato con riferimento al punto 2. di cui al precedente capoverso, che nel mese di marzo 2024 a seguito delle dimissioni di n.1 unità ed all'astensione obbligatoria di un'ulteriore unità entrambe con qualifica di istruttore amministrativo, si ritiene opportuno assumere n.2 unità a tempo parziale anziché n.1 unità a tempo pieno al fine di sopperire all'emergenza che verrà a crearsi;

Rilevato che risulta in itinere la procedura per l'assunzione di n.1 unità di istruttore amministrativo contabile a tempo parziale mediante la procedura di cui all'articolo 3 bis del d.l. n. 80/2021 ai sensi del quale non è possibile procedere allo scorrimento della graduatoria che verrà a costituirsi;

Osservato pertanto che, ai fini del buon andamento e dell'economicità dell'azione amministrativa occorre unificare le procedure nonché individuare una procedura più celere che permetta all'Ente di sopperire quanto prima al vuoto di personale che verrà a determinarsi;

Evidenziato, inoltre con riferimenti al limite di cui all'art.53 comma 2 CCNL 2016/2018 che, ad

oggi, risultano in dotazione organica n. 9 unità a tempo parziale, di cui:

- n.5 unità con qualifica di istruttore di vigilanza, per i quali è in corso la procedura di assunzione;
- n.1 unità di istruttore di vigilanza a tempo parziale 18 h settimanali;
- n.1 unità di istruttore di vigilanza a tempo parziale 24 h settimanali;
- n.1 unità di istruttore amministrativo a tempo parziale 18 h settimanali;

Considerato che al fine di predisporre il presente Piano del Fabbisogno, l'ufficio del personale ha provveduto, con la nota rif. Prot. 4795 , richiedere all'unità aventi rapporto di lavoro a tempo parziale di manifestare la propria volontà in ordine all'eventualità della trasformazione a tempo pieno;

Preso atto che n.1 unità istruttore di vigilanza a tempo parziale 24 h settimanali ha dichiarato di non accettare la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno;

Ritenuto pertanto alla luce di quanto sopra prevedere, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno;

- n.1 unità di istruttore di vigilanza a tempo parziale 18 h settimanali;
- n.1 unità di istruttore amministrativo a tempo parziale 18 h settimanali;

Osservato che per l'anno 2023 era stata prevista l'assunzione di n.1 unità a tempo pieno con qualifica di istruttore amministrativo, per la quale non è stata avviata la conseguente procedura e pertanto sono disponibili le risorse finanziarie per gli incrementi orari di cui sopra;

Rilevato che l'ente è in regola con gli adempimenti obbligatori per legge per poter procedere alla programmazione:

- Il bilancio di previsione 2024/2026 è stato approvato con delibera di Consiglio Comunale n.4 del 15/01/2024
- Il Rendiconto della Gestione per l'esercizio 2021 ai sensi dell'art.227, d.lgs. n.267/2000 è stato approvato con deliberazione del Consiglio comunale n.14 del 30/05/2022;
- Il Rendiconto della Gestione per l'esercizio 2022 ai sensi dell'art.227, d.lgs.n.267/2000 è stato approvato con deliberazione del Consiglio comunale n.14 del 30/05/2022;
- con delibera di giunta comunale n.147 del 27/04/2023 è stato approvato Il P.I.A.O.;
- per entrambi i relativi dati sono stati inviati alla BDAP;
- allo stato attuale non vi sono crediti per i quali non sia stata rilasciata la relativa certificazione sulla piattaforma (PCC), ex art.9, comma3 bis, D.L. 185/2008;

Verificato che per gli esercizi finanziari 2024-2026 la spesa del personale tiene conto del piano triennale del fabbisogno di personale di cui alla presente deliberazione e dei vincoli disposti:

- dell'art.3, comma5 del D.L.n. 24 giugno 2014, n.90 e successive modifiche e di integrazioni relativamente alle percentuali ed al cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile;
- dall'art. 9, comma 28 del D.L. 31 maggio 2010, n.78 sulla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa;
- dall'art.31 bis del il Decreto legge 6 novembre 2021, n.152
- dall'art. 1 comma 228 della Legge di Stabilità 2016 e Legge 28 dicembre 2015 , n. 208 e ss.mm.ii;
- dell'obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art.1 comma557 della Legge

27 dicembre 2006, n.296 che, ai sensi del comma 557-quater introdotto dal D.L.n. 24 giugno 2014, n.90, dispone che 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;

- degli incrementi di spesa di personale o assunzioni consentiti dall'art.33 del D.L.30 Aprile 2019, n.34 e D.M. 17.03.2020;
- Decreto legge 29 ottobre 2019, n.126 convertito con modificazioni dalla l. 20 dicembre 2019, n.159;
- dall'art.53 co.2 CCNL21.05.2018;

Vista la relazione allegata dei Responsabili dell'Area amministrativa e finanziaria;

Visti gli allegati D1, D2, D3;

Visto l'allegato "B" al presente atto, facente parte integrale e sostanziale, relativo alla Dotazione Organica riformulata di questo Comune, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001 ed alle linee guida di cui al D.M. 8 maggio 2018;

Verificato che la programmazione del fabbisogno di personale di cui al presente atto, compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, troverà copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2024/2026;

Preso atto che la presente programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze, connesse agli obiettivi dati e in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme, che disciplinano le possibilità occupazionali nella pubblica amministrazione;

Acquisiti i pareri favorevoli, parte integrante della presente deliberazione, dei Responsabili interessati in ordine alla regolarità tecnica e contabile, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18 Agosto 2000, n. 267 e controllo di regolarità amministrativa ai sensi dell'art. 147 bis del D.Lgs. n.18 Agosto 2000, n. 267;

Preso atto inoltre che gli allegati al presente provvedimento sono stati già trasmessi al revisore dei conti per le verifiche di cui all'art. 19, comma 8, della L. 28.12.2001 n. 448 che ha espresso il soprarichiamato parere favorevole;

Visto l'art.144 del D.Lgs.18 agosto 2000, n.267;

Visto lo Statuto e di regolamenti comunali;

Per tutto quanto sopra, viste le esigenze degli uffici corre programmare le assunzioni di personale per come segue riservando si altresì, la possibilità di variare il presente Piano al sopraggiungere di nuove esigenze dell'Ente:

anno 2024

- Prosecuzione procedure assunzionali avviate nel 2023:
- n. 5 Istruttori di vigilanza part-time 50% - Area degli Istruttori CCNL 2019/2021 ex art. 30 D. lgs. 30 marzo 2001, n.165 / utilizzo graduatorie concorsi pubblici in corso di validità
- Copertura di 1 posto afferente l'Area dei funzionari dell'elevata qualificazione professionale ex Cat. D a tempo pieno e indeterminato con profilo di Funzionario tecnico ingegnere

- Assunzioni anno 2024:
 - Copertura di n.2 posti afferente l'Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione professionale –Cat. D di cui:
 - n.1 posto Funzionario Amministrativo a tempo pieno ed indeterminato mediante progressione verticale ai sensi dell'art. 15 CCNL 2019/2021 nel rispetto dei vincoli di cui all'art.52 comma 1 bis del D.lgs, 30 marzo 2001, n.165 - manifestazione d'interesse- concorso pubblico;
 - n.1 posto Funzionario a tempo parziale 18h ed indeterminato mediante mobilità volontaria ex art.30 marzo 2001, n.165 - utilizzo graduatorie altri Enti-concorso pubblico;
 - Copertura n. 7 posti Area degli Istruttori - ex cat.C, di cui:
 - n. 2 con profilo di Istruttore tecnico mediante utilizzo graduatorie altri Enti-mobilità volontaria ex art.30 D.Lvo 30 marzo 2001, n.165 concorso pubblico;
 - n.3 con profilo di Istruttore amministrativo contabile a tempo parziale ed indeterminato, previa revoca della procedura avviata ai sensi dell'articolo 3 bis del d.l. n. 80/2021 mediante utilizzo graduatorie altri Enti- mobilità volontaria ex art.30 D.Lvo 30 marzo 2001, n.165 - concorso pubblico;
 - n.1 posto Area degli Istruttori CCNL 2019/2021- Istruttore Amministrativo mediante progressione verticale ai sensi degli artt. 13 comma 6,7 e 8;
 - di n.1 posto Area degli Istruttori – Istruttore di vigilanza ex cat.C a tempo pieno, vacante a seguito di mobilità mediante utilizzo graduatorie altri Enti-mobilità volontaria ex art.30 D.Lvo 30 marzo 2001, n.165 - concorso pubblico;
 - Trasformazione rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno:
 - n.1 unità Area degli Istruttori- Istruttore di vigilanza
 - n.1 unità Area degli Istruttore Amministrativo
 - Ufficio di staff del Sindaco: n. 1 collaboratore Area degli operatori specializzati CCNL 2019/2021 - ex Cat B , contatto a tempo determinato part-time, fino alla durata del mandato del sindaco, previa attestazione nei relativi atti deliberativi del rispetto del vincolo di spesa di cui alla normativa vigente;
 - n.7 istruttori di vigilanza – Area degli Istruttori CCNL 2019/2021 ex Cat. C tempo parziale per tutto l'anno, o frazione di anno, nel numero consentito dal rispetto del vincolo di spesa di cui alla Delibera di destinazione proventi Cds;
 - eventuali assunzioni a tempo determinato - comando e/o convenzione ai sensi dell'art. 23 del CCNL 2019/2021- comandi , per sopperire a fabbisogni temporanei, per motivate esigenze straordinarie od eccezionali che si dovessero manifestare nel corso del triennio 2024-2026 previa attestazione nei relativi atti deliberativi del rispetto del vincolo di spesa di cui alla normativa vigente e della nuova normativa vigente in materia di comandi;

Anno2025:

- Prosecuzione-n.1 contratto a tempo determinato di collaborazione professionale di lavoro Autonomo ,ai sensi dell'art 11 comma2) del D.L. 30 aprile 2022, n.36 convertito con modificazioni con L. n.79 del 29 giugno 2022 e della circolaren.0015001 del 19/07/2022dell'AgenziaperlaCoesioneTerritorialeineilimitidelfinanziamentodicuiiall' al legato1FT
- n.7 istruttori di vigilanza ex Cat. C tempo parziale per tutto l'anno, o frazione di anno, nel numero consentito dal rispetto del vincolo di spesa di cui alla Delibera di destinazione proventi Cds;
- Eventuali assunzioni a tempo determinato e/o convenzione ai sensi dell'art. 23 del CCNL 2019/2021 comandi , per sopperire a fabbisogni temporanei, per motivate esigenze straordinarie od eccezionali che si dovessero manifestare nel corso del triennio 2024-2026 previa attestazione nei relativi atti deliberativi del rispetto del vincolo di spesa di cui alla normativa vigente e della nuova normativa vigente in materia di comandi.

Anno2026

- n.7 ex istruttori di vigilanza ex . Cat. C tempo parziale per tutto l'anno, o frazione di anno, nel numero consentito dal rispetto del vincolo di spesa di cui alla Delibera di destinazione proventi C.d.s.
- Eventuali assunzioni a tempo determinato e/o convenzione ai sensi dell'art. 23 del CCNL 2019/2021 comandi , per sopperire a fabbisogni temporanei, per motivate esigenze straordinarie od eccezionali che si dovessero manifestare nel corso del triennio 2024-2026 previa attestazione nei relativi atti deliberativi del rispetto del vincolo di spesa di cui alla normativa vigente e della nuova normativa vigente in materia di comandi.

Si precisa che:

1. le assunzioni come sopra programmate tengono conto e sono rispettose dei criteri e dei limiti alle assunzioni di personale di cui alla normativa vigente e l'attuazione delle previsioni di cui innanzi per il triennio 2024/2026 è condizionata ad una verifica puntuale di tutte le condizioni imposte dalla normativa di volta in volta vigente in materia di contenimento della spesa di personale;
2. i provvedimenti di impegni di spesa e la relativa copertura verranno acquisiti di volta in volta in occasione dell'espletamento delle procedure di assunzione, in piena osservanza delle disposizioni normative vigenti alla loro adozione;
3. le assunzioni di personale a tempo determinato, o il ricorso a forme di lavoro flessibile sono previste solo in funzione del verificarsi di situazioni aventi carattere di eccezionalità o di specificità afferenti a servizi essenziali non interrompibili o non gestibili senza il rispetto di predefiniti standard qualitativi e funzionali;
4. la programmazione del fabbisogno di personale per il 2025 e 2026 è subordinata alle determinazioni previste dalle finanziarie dei rispettivi anni ed alla sostenibilità finanziaria di cui al D.M. 17.03.2020;
5. la dotazione organica dell'Ente espressa in un valore finanziario di spesa è enucleata all'allegato E al presente Piano quale parte integrale e sostanziale;

Si dà atto altresì che, ai sensi del combinato disposto dell'art.6 e dell'art.33 del D.Lgs.n.165/2001, così come sostituito dall'art. 16 della Legge n. 183/2011, in coerenza con quanto in premessa argomentato, non risultano in questo Comune situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale e che pertanto conseguentemente questo Comune non dovrà attivare nel corsodell'anno2023 le procedure previste dal già richiamato art.33.

L'Amministrazione si riserva altresì la possibilità di procedere alla variazione delle previsioni formalizzate con il presente provvedimento, in caso di sopravvenute esigenze organizzative ossia nel caso in cui dovesse variare ilquadro normativo di riferimento.

Il Segretario Generale dell'Ente

Firma autografa sostituita a mezzo stampa
Art. 3, comma 2, del d.lgs. n. 39/1993

Il Responsabile dell'Area Amministrativa

Firma autografa sostituita a mezzo
stampa

Art. 3, comma 2, del d.lgs. n. 39/1993

PROSPETTO DI CALCOLO SPESE DI PERSONALE AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020

Sezione 3.3 all.A

		ANNO		
<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>		2024		
	Popolazione al 31 dicembre	ANNO 2022	VALORE 6.021	FASCIA e
	Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	ANNI 2022	VALORE 1.790.915,73 €	(l)
	Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		1.845.588,69 €	(a1)
	Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2020	10.335.047,95 €	
		2021	11.835.782,83 €	
		2022	12.624.318,88 €	
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		11.598.383,22 €	
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2022	1.872.127,76 €	
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		9.726.255,46 €	(b)
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)			(c) 18,41%
	Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM			(d) 26,90%
	Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM			(e) 30,90%
ENTE VIRTUOSO				
	Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))		825.446,99 €	(f)
	Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1		2.616.362,72 €	(f1)
	Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	2024		(h) 26,00%
	Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)		479.853,06 €	(i)
	Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")		0,00 €	(l)
	Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)		479.853,06 €	(m)
	Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)		2.325.441,75 €	(m1)
	Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)		2.325.441,75 €	(n)
	Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2024	2.325.441,75 €	(o)



COMUNEDITROPEA

(Provincia di Vibo Valentia)

Allegato
Alla deliberazione G.C. N. _____
Del _____

IL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA E DELL'AREA FINANZIARIA

In riferimento alla proposta di deliberazione della Giunta Comunale ad oggetto: “ *Approvazione Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2024-2026* ” ed in particolare in ordine alla sezione 3.3;

ATTESTANO

Che l'Ente:

☑ ha effettuato la rideterminazione della dotazione organica nel triennio precedente, ai sensi dell'art. 6, comma 6, del D.lgs. 165/2001;

☑ il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art.48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006, è approvato quale ulteriore sez. del P.I.A.O. atteso che è stato assorbito dallo stesso e ne costituisce parte della sezione 2.2.;

☑ ha rispettato le disposizioni normative sul contenimento della spesa del personale per gli enti soggetti al pareggio di bilancio, ai sensi del combinato disposto dell'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 e degli incrementi di spesa di personale o assunzioni consentiti dall'art. 33 del D.L. n. 34 /2019 e D.M. 17.03.2020 ;

☑ ha rispettato i vincoli di finanza pubblica per l'anno 2023 ai sensi dell'art. 76, comma 4, del D.L. 112/2008 e che i vincoli di pareggio di bilancio saranno presumibilmente rispettati anche nell'anno 2023;

☑ l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. - 242 del D.Lgs. n.267/2000 - Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni;

☑ è stato approvato il rendiconto della gestione 2022 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 34 del 24/05/2023;

☑ dalle risultanze del Bilancio 2024-2026 è stata assicurata la riduzione delle spese di personale ai sensi dell'art. 1,

commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della legge n. 296/2006 e s.m.i. ;

☑ il rispetto delle limitazioni relative alle forme di lavoro flessibile:

- Spesa triennio 2007/2009: € 10.520,29;
- spesa anno 2023: Ufficio di staff del Sindaco: n. 1 collaboratore ex Cat B , contatto a tempo determinato part-time previa attestazione nei relativi atti deliberativi del rispetto del vincolo di spesa di cui alla normativa vigente;
- spesa per assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 31 bis D.L. n. 152/2021 , convertito in L. 233/2021, secondo il calcolo di cui al prospetto D3 , allegato;

☑ in questo ente non sussistono situazioni di sovrannumero (dipendenti in servizio in eccedenza rispetto ai posti previsti in dotazione organica);

☑ dal punto di vista delle esigenze funzionali non esistono eccedenze di personale;

☑ questo Comune non è dissestato né strutturalmente deficitario;

☑ per gli esercizi finanziari 2024-2026, la spesa del personale tiene conto del piano triennale del fabbisogno di personale di cui alla proposta alla quale viene allegato il presente attestato e dei vincoli disposti:

- dall'art. 1 comma 228 della Legge di Stabilità 2016 (L. 208/2015) come modificato dall'art.22, comma 2 del D.L. n. 50/2017;

dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 sulla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa;

- dell'obbligo di riduzione della spesa di personale ai sensi del combinato disposto di cui all'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 e degli incrementi di spesa di personale o assunzioni consentiti dall'art. 33 del D.L. n. 34 /2019 e D.M. 17.03.2020 ;

- dell'art. 31 bis D.L. n. 152/2021 , convertito in L. 233/2021;

☑ Il limite di spesa per il personale, ai sensi del D.-M. 17 marzo 2020, da applicare nell'anno 2024 è pari ad € **2.325.441,75**; , calcolato secondo l'allegato prospetto A;

☑ I costi per le assunzioni anno 2024 e del personale anno 2024 a seguito delle assunzioni sono quelli di cui ai prospetti allegati B1, B2,B3;

Tropea, lì

Il Responsabile dell' Area Amministrativa
Dott.ssa Rita Rombolà¹

Il Responsabile dell'Area Finanziaria
Dott.ssa Antonia Cicala ²

¹Firma autografa sostituita a mezzo stampa Art. 3, comma 2, del d.lgs. n. 39/1993

²Firma autografa sostituita a mezzo stampa Art. 3, comma 2, del d.lgs. n. 39/1993

Costo Assunzioni 2023-2024

Costo assunzioni anno 2023

Categ.	Programmazione	Stipendi	Contrib.	IRAP	TOTALE	TOTALE (No IRAP)
D1	Tempo-Pieno	25.769,51	7.390,70	2.190,41	35.350,62	33.160,21
C1	N.1 Tempo Pieno - N.1 Part-Time	35.587,82	10.206,59	3.024,96	48.819,36	45.794,40
C1 P.M.	N.5 Part Time 18 ore	62.090,13	17.807,45	5.277,65	85.175,23	79.897,58
B3	N.5 Tempo Pieno	111.409,50	31.952,25	9.469,80	152.831,55	143.361,75
TOTALE		234.856,95	67.356,99	19.962,82	322.176,76	302.213,94

Costo assunzioni anno 2024

Aree Funzionali	Programmazione	Stipendi	Contrib.	IRAP	TOTALE	TOTALE (No IRAP)
Elevata Qualig. (ex D1)	Tempo-Pieno - Finanziato da Fondo Coesione Italia 2021/2027	25.769,51	7.390,70	2.190,41	35.350,62	33.160,21
Elevata Qualig. (ex D1)	Part-Time 18 ore	12.884,76	3.695,35	1.095,21	17.675,31	16.580,11
Area degli Istruttori (ex C1)	N.2 Tempo-Pieno - N.2 Part Time	71.175,63	20.413,17	6.049,92	97.638,72	91.588,80
Area degli Istruttori (ex C1)	N.1 Tempo-Pieno (Vigili)	24.836,05	7.122,98	2.111,06	34.070,09	31.959,03
Area degli Istruttori (ex C1)	N.2 Trasformazioni Part-Time 18h Tempo Pieno	23.725,21	6.804,39	2.016,64	32.546,24	30.529,60
	Progressione da Cat.B1 a Cat.C1	23.725,21	6.804,39	2.016,64	32.546,24	30.529,60
TOTALE		182.116,37	52.230,98	15.479,88	249.827,22	234.347,35
TOTALE COMPLESSIVO		416.973,32	119.587,97	35.442,70	572.003,98	536.561,28

Costo personale 2024

		*	*		
	Stipendi	Contrib.	IRAP	TOTALE	TOTALE (NO IRAP)
Costo Personale in servizio anno 2024	1.409.555,94	397.398,10	121.381,62	1.928.335,65	1.806.954,03
Costo Personale T.D. in servizio anno 2024	6.947,28	2.138,64	602,29	9.688,21	9.085,92
A DETRARRE Contributo Assunzione LSU/LPU	-170.578,80	-48.922,00	-14.499,20	-234.000,00	-219.500,80
TOTALE	1.245.924,42	350.614,74	107.484,71	1.704.023,86	1.596.539,15
Costo Assunzioni da programmare 2024-2026	416.973,32	119.587,97	35.442,70	572.003,98	536.561,28
A DETRARRE Contributo Assunzione Fondo Coesione Italia 2021/2027	-25.769,51	-7.390,70	-2.190,41	-35.350,62	-33.160,21
	391.203,81	112.197,27	33.252,29	536.653,36	503.401,07
TOTALE SPESA PERSONALE COMPLESSIVA	1.637.128,23	462.812,01	140.737,00	2.240.677,22	2.099.940,22

Totale (no IRAP)	2.099.940,23
Tetto DM	2.325.441,75
Diff.	225.501,52

DOTAZIONE ORGANICA con Piano Triennale 2024-2025 (Anno 2024)

Num. Unità per Categ.	Org	Cate g.	Categoria – Posiz.Econ.-Profilo	Anno 2024			Anno 2025			Anno 2026			
				Occ	Vac	TOTALE	Occ	Vac	TOTALE	Occ	Vac	TOTALE	
1	1		Segretario Generale	1		126.348,34	1		126.348,34	1		126.348,34	
1	1	D	Istruttore Direttivo – D6 da D1	1		64.506,35	1		64.506,35	1		64.506,35	
2	1	D	Istruttore Direttivo – D1		1	35.350,62	1		35.350,62	1		35.350,62	Assunzione Anno 2023 (Piano Triennale)
3	1	D	Istruttore Direttivo - Comandante di P.M. – D6	1		55.286,16	1		55.286,16	1		55.286,16	
4	1	D	Istruttore Direttivo Amministrativo – D1	1		53.084,24	1		53.084,24	1		53.084,24	
5	1	D	Istruttore Direttivo Tecnico– D1	1		54.418,86	1		54.418,86	1		54.418,86	
6	1	D	Istruttore Direttivo Tecnico – D1	1		52.436,49	1		52.436,49	1		52.436,49	
7	1	D	Istruttore Direttivo – D1		1	17.675,31	1		17.675,31	1		17.675,31	Assunzione ANNO 2024
8	1	D	Istruttore Direttivo Tecnico – D1		1	35.350,62	1		35.350,62	1		35.350,62	Spesa a carico del finanziamento ministeriale
1	1	C	Istruttore Amministrativo (ex P.M.) - C/5	1		37.638,99	1		37.638,99	1		37.638,99	
2	1	C	Istruttore Informatico – C/5	1		37.638,99	1		37.638,99	1		37.638,99	
3	1	C	Istruttore Amministrativo – C1	1		32.546,24	1		32.546,24	1		32.546,24	
4	1	C	Istruttore Amministrativo – C1	1		32.546,24	1		32.546,24	1		32.546,24	
5	1	C	Istruttore Amministrativo – C1	1		32.546,24	1		32.546,24	1		32.546,24	
6	1	C	Istruttore Tecnico – C1	1		32.546,24	1		32.546,24	1		32.546,24	
7	1	C	Istruttore Tecnico – C/1	1		32.546,24	1		32.546,24	1		32.546,24	
8	1	C	Istruttore Tecnico – C/1	1		32.546,24	1		32.546,24	1		32.546,24	
9	1	C	Istruttore Amministrativo – C1	1		32.546,24	1		32.546,24	1		32.546,24	
10	1	C	Istruttore Amministrativo – C - P.T. 50%	1		32.546,24	1		34.070,09	1		34.070,09	Trasformazione DA PART-TIME A FULL-TIME
11	1	C	Istruttore Amministrativo – C1	1		32.546,24	1		32.546,24	1		32.546,24	
12	1	C	Istruttore Amministrativo – C1	1		32.546,24	1		32.546,24	1		32.546,24	
13	1	C	Istruttore - Agente di P.M. - C/1 P.T.	1		17.035,05	1		17.035,05	1		17.035,05	
14	1	C	Istruttore - Agente di P.M. - C/1 P.T.	1		17.035,05	1		17.035,05	1		17.035,05	
15	1	C	Istruttore - Agente di P.M. - C/1 P.T.	1		17.035,05	1		17.035,05	1		17.035,05	
16	1	C	Istruttore - Agente di P.M. - C/5	1		37.504,36	1		37.504,36	1		37.504,36	
17	1	C	Istruttore - Agente di P.M. - C/5	1		37.089,61	1			1			Collocamento a riposo dal 01/08/2024
18	1	C	Istruttore - Agente di P.M. - C/5	1		37.838,79	1		37.838,79	1		37.838,79	
19	1	C	Istruttore - Agente di P.M. - C/1 – P.T.	1		17.035,05	1		17.035,05	1		17.035,05	
20	1	C	Istruttore - Agente di P.M. - C/5	1		37.536,36	1		37.536,36	1		37.536,36	
21	1	C	Istruttore - Agente di P.M. – C/1 P.T.	1		17.035,05	1		17.035,05	1		17.035,05	
22	1	C	Istruttore - Agente di P.M. – C/1 P.T.	1		17.035,05	1		17.035,05	1		17.035,05	
23	1	C	Istruttore - Agente di P.M. – C/1	1		32.546,24	1		34.070,09	1		34.070,09	
24	2	C	Istruttore Agente P.M. - C/1		2	34.070,09	1		34.070,09	1		34.070,09	Posto vacante (per mobilità volontaria) coperto Anno 2023
25	1	C	Istruttore Agente P.M. - C/1		2	34.070,09	1		34.070,09	1		34.070,09	Posto vacante (per mobilità volontaria) coperto Anno 2023
27	1	c	Istruttore Agente P.M. - C/1 P.T. 50%			17.035,05	1		17.035,05	1		17.035,05	Posto vacante (per mobilità volontaria) coperto Anno 2023
28	1	C	Istruttore Agente P.M. - C/1			34.070,09	1		34.070,09	1		34.070,09	Trasformazione DA PART-TIME A FULL-TIME
29	1	C	Istruttore - Agente di P.M. - C/1	1		34.070,09	1		34.070,09	1		34.070,09	
30	1	C	Istruttore - Agente di P.M. - C/1	1		34.070,09	1		34.070,09	1		34.070,09	
31	1	C	Istruttore - Agente di P.M. - C/1	1		34.070,09	1		34.070,09	1		34.070,09	
32	1	C	Istruttore - Agente di P.M. - C/1	1		34.070,09	1		34.070,09	1		34.070,09	Posto vacante (per mobilità volontaria) coperto Anno 2023
33	1	C	Istruttore - Agente di P.M. - C/1	1		34.070,09	1		34.070,09	1		34.070,09	Posto vacante (per mobilità volontaria) coperto Anno 2024
34	1	C	Istruttore Amministrativo – C/1	1		34.070,09	1		34.070,09	1		32.546,24	
35	1	C	Istruttore Amministrativo – C/1	1		32.546,24	1		32.546,24	1		32.546,24	
36	1	C	Istruttore Amministrativo - C/1	1		32.546,24	1		32.546,24	1		32.546,24	
37	1	C	Istruttore Amministrativo – C/1	1		32.546,24	1		32.546,24	1		32.546,24	
38	1	C	Istruttore Amministrativo – C/1	1		32.546,24	1		32.546,24	1		32.546,24	
39	1	C	Istruttore Amministrativo contabile 50% – C/1		1	16.273,12	1		32.546,24	1		32.546,24	Assunzione Anno 2024
40	1	C	Istruttore Amministrativo contabile 50% – C/1		1	16.273,12	1		32.546,24	1		32.546,24	Assunzione Anno 2024
41	1	C	Istruttore Amministrativo contabile 50% – C/1		1	16.273,12	1		32.546,24	1		32.546,24	Assunzione Anno 2024
42	1	C	Istruttore Tecnico – C/1		1	32.546,24	1		32.546,24	1		32.546,24	Assunzione Anno 2024
43	1	C	Istruttore Tecnico – C/1		1	32.546,24	1		32.546,24	1		32.546,24	Assunzione Anno 2024
44	1	C	Istruttore Amministrativo c/1		1	32.546,24	1		32.546,24	1		32.546,24	Assunzione Anno 2024 - progressione verticale
1	1	B	Collaboratore Amm.vo – B/3	1		30.566,31	1		30.566,31	1		30.566,31	Assunzione Anno 2023
2	1	B	Collaboratore Amministrativo – B/1	1		29.210,78	1		29.210,78	1		29.210,78	
3	1	B	Collaboratore Amm. – B1	1		29.210,78	1		29.210,78	1		29.210,78	
4	1	B	Operaio Specializzato – B/1	1		29.210,78	1		29.210,78	1		29.210,78	
5	1	B	Collaboratore – B1	1		29.210,78	1		29.210,78	1		29.210,78	
6	1	B	Collaboratore – B/1	1		29.210,78	1		29.210,78	1		29.210,78	
7	1	B	Operaio Specializzato – B/3 P.T.	1		15.283,16	1		15.283,16	1		15.283,16	
8	1	B	Operaio Specializzato – B/3 P.T.	1		15.283,16	1		15.283,16	1		15.283,16	

9	1	B	Operaio Specializzato – B/3 P.T.		1		15.283,16	1		15.283,16	1		15.283,16	
10	1	B	Operaio Specializzato – B/3 P.T.		1		15.283,16	1		15.283,16	1		15.283,16	
11	1	B	Operaio Specializzato – B/3		1		30.566,31	1		30.566,31	1		30.566,31	Assunzione Anno 2023
12	1	B	Operaio Specializzato – B/3		1		30.566,31	1		30.566,31	1		30.566,31	Assunzione Anno 2023
13	1	B	Collaboratore Amministrativo – B/3		1		30.566,31	1		30.566,31	1		30.566,31	Assunzione Anno 2023
14	1	B	Collaboratore Amministrativo – B/3		1		30.566,31	1		30.566,31	1		30.566,31	Assunzione Anno 2023
1	1	A	Operario Generico – A/1		1		27.437,96	1		27.437,96	1		27.437,96	
2	1	A	Operario Generico – A/1		1		27.437,96	1		27.437,96	1		27.437,96	
3	1	A	Operario Generico – A/1		1		27.437,96	1		27.437,96	1		27.437,96	
4	1	A	Operario Generico – A/1		1		27.437,96	1		27.437,96	1		27.437,96	Collocamento a riposo dal 01/08/2024
5	1	A	Operario Generico – A/1		1		27.437,96	1		27.437,96	1		27.437,96	
6	1	A	Operario Generico – A/1		1		27.437,96	1		27.437,96	1		27.437,96	
7	1	A	Operario Generico – A/1		1		27.437,96	1		27.437,96	1		27.437,96	
74					60	13	2.332.315,69	73	0	2.319.655,18	73	0	2.318.131,33	
			Altri Oneri (Fondo Acc. - Straord.)				276.941,56			276.941,56			276.941,56	
			A DETRARRE Contributo Assunzione LSU/LPU				2.609.257,25			2.596.596,74			2.595.072,89	
							-234.000,00			-234.000,00			-234.000,00	
							2.375.257,25			2.362.596,74			2.361.072,89	

COMUNE DI TROPEA
PROVINCIA DI VIBO VALENTIA
ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Verbale n. 5
Data 21/02/2024

**OGGETTO: PARERE APPROVAZIONE SEZIONE 3.3 DEL
PIAO PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL
PERSONALE PER IL PERIODO 2024-2026 E PIANO
ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2024**

L'anno 2024, il giorno 21 del mese di Febbraio, l'Organo di Revisione economico finanziaria ricevuta per via telematica la necessaria documentazione per esprimere il proprio parere in merito al " **Approvazione** Piano triennale del Fabbisogno del personale per il periodo 2024-2026 e piano annuale delle assunzioni 2024"

Ricevuta in data 21/02/2024 la proposta di deliberazione in intestazione comprensiva di tutti gli allegati;

tenuto conto che:

VISTO, l'art.6 c.1 del D.L. 9 giugno 2021, n.80 recante "Piano Integrato di Attività e organizzazione" che testualmente dispone:

"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."

DATO ATTO CHE si sensi del medesimo art.6 cc 2-4 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80 :

"Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;

b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di

pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge

destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultra sessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li

inviando al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

Dato atto altresì che, ai sensi dell'art.4, comma 1 lett. c) del D.M. **30 giugno 2022, n. 132** il "Piano triennale dei fabbisogni di personale: indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;

2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;

3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;

4) le strategie di formazione del personale, evidenziandone le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;

5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali"

Atteso che, con decreto 8 maggio 2018, pubblicato in Gazzetta Ufficiale-Serie Generale n.173 del 27.07.2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", necessarie per l'attuazione dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dall'art.4 del D.Lgs. n.75/2017 di riforma al pubblico impiego;

Considerato che il decreto di cui sopra, immediatamente esecutivo prevede che "le amministrazioni pubbliche dovranno individuare il proprio fabbisogno di capitale umano considerando non solo le conoscenze teoriche dei dipendenti (sapere), ma anche le capacità tecniche (saper fare) e comportamentali (saper essere)", ed inoltre "il superamento del concetto di "profilo professionale" a beneficio di quello di "famiglia professionale", inteso come l'ambito in cui i dipendenti hanno conoscenze o competenze comuni, ambito che si presta a raccogliere una pluralità di profili di ruolo o di competenza, in base alla complessità dell'organizzazione"

Preso atto delle principali istruzioni operative di interesse degli Enti Locali di cui alle Linee Guida del Decreto 08 Maggio 2018

Visto l'art. 3, comma 8, della legge 56/2019 che consente alle pubbliche amministrazioni, nel triennio 2019-2021, prorogato fino al 2024, di procedere alle assunzioni senza previamente svolgere le procedure di mobilità di cui all'art.30 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n.165;

Vista la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n.11786 del 22/02/2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, secondo cui non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio nè la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella d'ingresso;

Viste le Leggi in. 3/2003,125/2013, l'art.1 commi 361,362,363 e 365 L.141/2018, D.L.169/2019 conv in L. n. 8/20 in materia di utilizzo graduatorie e le interpretazioni giurisprudenziali in merito;

Visto l'art.6 bis del D.L.101 /19 convertito in L. 2.11.19 n.128;

Dato atto che, ai sensi dell'art.3, D.M.17 marzo 2020, il Comune di Tropea appartiene alla fascia demografica **E** (Comune da 5.000 a 9.999 abitanti) (popolazione al 31.12.2020: n. 6.166 abitanti);

- Che sulla base della predetta Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia per il Comune di Tropea (comuni da 5.000 a 9.000 abitanti) di massima spesa del personale corrispondente è pari al 26,9 % ;

Verificato che, sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2019-2020-2021 e dal bilancio di previsione finanziario annualità 2024-2026, il valore della soglia percentuale del Comune di Tropea è pari al 26,00 % come verificabile dal prospetto allegato alla **presente AIA**);

Preso atto che questo i dati di questo Ente alla luce dei dati riportati nel predetto allegato rientra in pieno nella c.d. soglia di virtuosità;

Rilevato quindi che per l'anno 2024 il tetto massimo della spesa di personale è pari a €**2.325.441,75**;

Vista la relazione allegata dei Responsabili dell'Area amministrativa e finanziaria;

Visti gli allegati D1, D2, D3;

Visto l'allegato "B" al presente atto, facente parte integrale e sostanziale, relativo alla Dotazione Organica riformulata di questo Comune, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001 ed alle linee guida di cui al D.M. 8 maggio 2018;

Verificato che la programmazione del fabbisogno di personale di cui al presente atto, compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, troverà copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2024/2026;

Preso atto che la presente programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze, connesse agli obiettivi dati e in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme, che disciplinano le possibilità occupazionali nella pubblica amministrazione;

Acquisiti i pareri favorevoli, parte integrante della presente deliberazione, dei Responsabili interessati in ordine alla regolarità tecnica e contabile, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18 Agosto 2000, n. 267 e controllo di regolarità amministrativa ai sensi dell'art. 147 bis del D.Lgs. n.18 Agosto 2000, n. 267;

Preso atto inoltre che gli allegati al presente provvedimento sono stati già trasmessi al revisore dei conti per le verifiche di cui all'art. 19, comma 8, della L. 28.12.2001 n. 448 che ha espresso il soprarichiamato parere favorevole;

Visto l'art.144 del D.Lgs.18agosto2000, n.267;

Visto lo Statuto e di regolamenti comunali;

L'Organo di revisione:

Esprime parere favorevole *in esito allo schema in oggetto*

Il Revisore dei Conti

Dr. ssa Daniela Presta

Handwritten signature of Daniela Presta in black ink.

SEZIONE 3.4 P.I.A.O. 2024/2026

PROGRAMMA TRIENNALE PER LA FORMAZIONE 2024/2026

RIFERIMENTI NORMATIVI:

- Art. 7, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 165/2001 che dispone:
Le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione.
- Titolo IV, CAPO V, del CCNL 2019-2021 approvato in data 16/11/2022 recante "Formazione del Personale", testualmente dispone:
Art. 54 Principi generali e finalità della formazione
 1. *Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.*
 2. *Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.*
 3. *Nel rispetto delle specifiche relazioni sindacali di cui all'art. 5, comma 3, lett. i) (Confronto) del presente CCNL, ciascun Ente provvede alla definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori, ivi compresa la individuazione nel piano della formazione dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno.*
 4. *Le attività di formazione individuate ai sensi del comma precedente sono in rivolte a: - valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti; - assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali; - garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative; - favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti; - incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo. 5*

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 49-bis del CCNL 21.05.2018.

Art. 55 Destinatari e processi della formazione

1. *Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.*
2. *Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Il personale in assegnazione temporanea presso altre amministrazioni effettua la propria formazione nelle amministrazioni di destinazione, salvo per le attività di cui al comma 3.*

3. *Nell'ambito dei piani di formazione sono individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.*
4. *I piani di formazione definiscono anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica, tenuto conto anche delle disposizioni di cui all'art. 67 (Formazione lavoro agile) e all'art. 69 (Formazione lavoro da remoto) relativamente alle specifiche iniziative formative per il personale in lavoro agile o da remoto.*
5. *Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.*
6. *Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione o comunque disposte dalla medesima è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.*
7. *Le attività sono tenute di norma durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.*
8. *Gli enti possono individuare, all'interno dei propri organici, personale qualificato da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto al personale.*
9. *Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 6 (Organismo paritetico 66 per l'innovazione) possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.*
10. *Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite, inserendo le risultanze di detti processi nel fascicolo personale di cui all'art. 27 (Fascicolo Personale).*
11. *Nell'ambito dell'Organismo Paritetico di cui all'art. 6, comma 2 del presente CCNL: a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale; b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo; c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziare.*
12. *Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative, organizzate dagli Ordini professionali, destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione. Il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti.*
13. *Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, nonché le risorse riferibili ai fondi interprofessionali di cui all'art. 118 della L. n. 388/2000 nei limiti ivi previsti.*
14. *Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 49-ter del CCNL 21.05.2018.*

Art. 56 Pianificazione strategica di conoscenze e saperi

1. *Le parti riconoscono l'importanza dell'attivazione di percorsi formativi differenziati per target di riferimento, al fine di colmare lacune di competenze rispetto ad ambiti strategici comuni a tutti i*

dipendenti che siano inseriti nell'ambito di appositi sistemi di accreditamento e che garantiscano alta qualificazione, tra cui interventi formativi sui temi dell'etica pubblica.

2. Gli enti, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 54 (Principi generali e finalità della formazione) comma 3, favoriscono misure formative finalizzate alla transizione digitale nonché interventi di supporto per l'acquisizione e l'arricchimento delle competenze digitali, in particolare quelle di base.

3. Gli enti pianificano altresì programmi finalizzati all'adozione di nuove competenze e di riqualificazione per i dipendenti anche in relazione al monitoraggio della performance individuale, al fine di incoraggiare i processi di sviluppo e trasformazione della Pubblica Amministrazione.

4. Gli Enti, nell'ambito dei programmi finalizzati all'adozione di nuove competenze, favoriscono la formazione finalizzata alla conoscenza dei rischi potenziali per la sicurezza e le procedure da seguire per proteggere sé stessi ed i colleghi da atti di violenza, attraverso la formazione sui rischi specifici connessi con l'attività svolta, inclusi i metodi di riconoscimento di segnali di pericolo o di situazioni che possono condurre ad aggressione, metodologie per gestire utenti aggressivi e violenti. “

- Titolo VI, CAPO I, del CCNL 2019-2021 approvato in data 16/11/2022 recante “Lavoro Agile”:

Art.67 Formazione lavoro agile

1. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile, nell'ambito delle attività del piano della formazione sono previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione.

2. La formazione di cui al comma 1 dovrà perseguire l'obiettivo di formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione, compresi gli aspetti di salute e sicurezza, e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile nonché diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l'empowerment, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni

Attesa la rilevanza che ricopre la formazione al fine di favorire l'accrescimento delle capacità professionali dei dipendenti nonché l'acquisizione delle competenze digitali necessarie per la transizione digitale, occorre programmare e/o aggiornare gli interventi formativi per l'anno 2024/2026 per come segue:

- **SEGRETARIO GENERALE :**

Formazione permanente rivolta al Segretario Generale a cura del Ministero Interno Albo Segretari comunali e provinciali di cui alle linee di indirizzo approvate con Direttiva del Ministro dell'Interno ;

Formazione in presenza o a distanza , mediante webinar, a cura dell'Unione segretari comunali e provinciali con riferimento alle più attuali tematiche degne di approfondimento (Strumenti di programmazione dell'Ente,Bilanci di previsione, reclutamento del personale, contratti di lavoro del personale, PNRR ecc)

- **SEGRETARIO GENERALE E DIPENDENTI**

- Formazione obbligatoria del personale in tema di Sicurezza sui luoghi di lavoro, di cui al D. Lgs. n. 81/2008, attraverso la programmazione di corsi di aggiornamento del personale già formato, corsi di formazione per dipendenti neo assunti, corsi specifici per personale dirigente, preposti, addetti al primo soccorso e addetti alla prevenzione incendi, in particolare in materia è prevista per l'anno 2024:
 - Formazione obbligatoria in materia di sicurezza, già programmata per il mese di Febbraio 2024;
 - Corsi di aggiornamento per gli addetti al primo soccorso ed in caso di incendio per n.4 dipendenti, già programmata per il mese di Febbraio 2024;
 - Formazione obbligatoria a cura del datore di lavoro per il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, iniziata nel corso dell'anno 2023 ed in itinere;

- Formazione interna del personale a cura del Segretario generale e dei Responsabili di Area sulle innovazioni normative;
 - Corsi di aggiornamento e formazione del personale, attivati sulla base delle necessità e criticità riscontrate dai singoli Responsabili di Area nonché in materia di transizione digitale ed utilizzo dei software impiegati dall'Ente (anche da remoto ed in cloud), a cura della software house di riferimento, in particolare, per l'anno 2024, è prevista la prosecuzione del percorso formativo in materia di PNRR, con particolare riguardo alla transizione digitale, di n.ore 30;
 - Corso di formazione nell'ambito del progetto PA DIGITALE, misura 1.4.4. SPID e CIE
 - Corso di formazione in materia di tutela dati personali- adeguamento al GDPR 679/2016 già espletato nell'anno 2023 e per quale è prevista una prosecuzione nel corso dell'anno 2024;
 - Corsi di formazione a cura dell'ASMEL, consorzio cui il Comune di Tropea è associato, e di Infomedia sulle materie oggetto di aggiornamento normativo e tematiche di particolare complessità (nuovo codice degli appalti, nuova disciplina servizi pubblici locali, novità in materia finanziaria, personale, Anticorruzione e Trasparenza ecc);
 - Formazione gratuita mediante registrazione alla Piattaforma Syllabus : nuove competenze per le pubbliche amministrazioni di cui alla Direttiva Ministro per la Pubblica Amministrazione 23.03.3023 (PNRR, competenze digitali ecc per migliorare la qualità dei servizi e partecipare attivamente alla trasformazione della Pubblica Amministrazione);
 - Costante aggiornamento sugli adempimenti normativi e sulla modulistica mediante l'abbonamento a portali (Enti online, Formula EDK), con la possibilità di richiedere ed ottenere pareri di esperti su qualsiasi tematica inerente l'attività di interesse;
 - Corsi di formazione in materia di attuazione del lavoro agile, da individuarsi nell'ambito del personale che potrà accedere a tale modalità di effettuazione della prestazione lavorativa;
 - Formazione anticorruzione: n°2 giornate di formazione rivolta al personale operante nelle aree maggiormente esposte a rischi corruttivi;
- **DIPENDENTI AFFERENTI IL CORPO DI POLIZIA LOCALE:**
 - Attuazione dei percorsi formativi di cui al Regolamento Regionale n.691 del 29/11/2023 notificato all'Ente in data 25/01/2024
 - Progetto di formazione lavoro approvato con Delibera G.C. n.54 del 14/02/2024 finalizzato alla stipula di contratti di formazione lavoro.

Nello specifico con il Piano Triennale della Formazione si intende:

- sviluppare la professionalità dei dipendenti adeguandola alle nuove esigenze lavorative ;
- rispondere il più possibile a bisogni concreti e coerenti con i ruoli agiti e le attività svolte dal personale ;
- supportare i processi strategici e di cambiamento, organizzativo e normativo, dell'Ente .

Il Segretario Generale
Firma autografa sostituita a
mezzo stampa
Art. 3, comma 2, del d.lgs. n.
39/1993