

COMUNE DI FORCHIA

Provincia di Benevento

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ ED ORGANIZZAZIONE

2024-2026

PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

2024-2026

1. Inquadramento normativo

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

Il successivo art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, sancisce 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 o emergenti di nuove figure e competenze professionali. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”*

Le linee di indirizzo adottate per la formulazione dei Piani triennali del fabbisogno del personale sono quelle approvate con il Decreto 8/5/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018 e quelle di cui al Decreto 22/07/2022 del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, pubblicato sulla G.U. del 14.09.2022;

Nelle linee di indirizzo approvate con il Decreto 8/5/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione si da atto espressamente che l'art. 6 del D.lgs n. 165 del 2001 come modificato dall'art. 4 del D.lgs n. 75/2017 introduce elementi significativi tesi a superare il tradizionale concetto rigido di dotazione organica ed in particolare:

1. è stato valorizzato il piano del fabbisogno del personale a scapito della dotazione organica di tal chè il PTFP diviene strumento strategico per individuare le esigenze del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità, e qualità dei servizi ai cittadini;
2. alla luce di tale modifica normativa la dotazione organica non viene soppressa, ma diventa una naturale conseguenza delle scelte compiute dalle amministrazioni nel piano del fabbisogno, da redigersi secondo le indicazioni applicative dettate dalle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica (*Documento del Ministro per la P.A. Registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne - Succ 1477 - Pubblicata in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018*);
3. la dotazione organica va, quindi, espressa in termini finanziari ovvero come spesa massima potenziale;
4. il piano del fabbisogno deve essere approvato ogni anno dall'organo esecutivo ed ha una valenza triennale.

L'art. 6 del D.L. n. 80/2021 (cd. "Decreto Reclutamento") ha introdotto un nuovo strumento di programmazione e governance, denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), destinato a sostituire una serie di piani e adempimenti previsti da diverse disposizioni normative.

Più precisamente il D.P.R. n. 81 del 24/06/2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151 del 30/06/2022, contenente il "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", entrato in vigore il 15/07/2022, all'art. 1, comma 1, prevede espressamente che gli adempimenti elencati nello stesso, tra cui anche quelli relativi al Piano dei fabbisogni ex art. 6, commi 1, 4 e 6, D.Lgs. n. 165/2001, sono soppressi per gli enti con più di 50 dipendenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piao.

Per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti il medesimo D.P.R. descrive modalità semplificate di redazione del PIAO sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel Decreto del Ministro della pubblica amministrazione e con particolare riferimento al Piano triennale dei fabbisogni di personale, precisa che nel Piao deve essere inserita la programmazione delle cessazioni dal servizio e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale.

Infine, l'attuale allegato n.4/1 al D.lgs n.118/2011 così come modificato a seguito dell'introduzione del DM 25 luglio 2023 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 181 del 04.08.2023, superando la precedente antinomia legislativa afferente al rapporto tra il DUP ed il PIAO rispetto al Piano del Fabbisogno del personale, ha sancito che nella sezione operativa del DUP deve essere inserita la programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale a livello triennale e annuale entro i limiti di spesa e capacità assunzionale dell'Ente in base alla normativa vigente. Detta programmazione "costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e Capitale umano del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113".

2. Limiti di carattere finanziario.

L'attuale normativa in ordine alle facoltà assunzionali degli enti locali è la seguente di seguito dettagliata:

- con il **D.L. 24 giugno 2014, n. 90**, convertito in L. 11 agosto 2014, n. 114, vengono espressamente **confermate le disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter**, della L. n. 296/2006 (art. 3, comma 5, 4° periodo);

- 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 legge 114/2014, ossia **2011-2012-2013** (nuovo comma 557-quater della Legge n. 296/2006, introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, D.L. n. 90/2014, come convertito nella L. n. 114/2014);

- in attuazione di quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito dal Decreto attuativo come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione rispetto alla spesa di personale accertata dall'ultimo rendiconto;

- in data 27/04/2020, è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 108 il decreto 17 marzo 2020, il quale dispone in merito alle nuove modalità di assunzione a tempo indeterminato di personale negli enti locali a decorrere dal 20/04/2020, delineando un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente, basato non tanto sulla logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, bensì su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

- in particolare il decreto ministeriale, così come esplicitato dalla circolare ministeriale del 13.05.2020, in base alla fascia demografica di appartenenza, consente la catalogazione dei Comuni in tre distinte fattispecie:

1. comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti: si tratta degli enti che, nel rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti accertate negli ultimi tre rendiconti approvati considerate al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità, si collocano al di sotto del valore soglia individuato nella tabella 1 di cui all'art. 4 comma 1 del DM 2020. In detta ipotesi i Comuni possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia.

2. comuni con elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti: si tratta dei comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore-soglia di cui all'art. 6 del DM 2020 e sono tenuti ad adottare un percorso di graduale riduzione annuale del predetto rapporto, fino al conseguimento del valore soglia. A tal fine possono operare sia sulla leva delle entrate che su quella della spesa di personale, eventualmente «anche» applicando un *turn over* inferiore al 100 per cento;

3. comuni con moderata incidenza della spesa di personale: rientrano nella terza casistica i comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale e le entrate correnti risulta compreso fra i valori soglia individuati dall'art. 4, comma 1, e dall'art. 6, comma 1, del decreto attuativo per ciascuna fascia demografica. I comuni che si collocano in questa fascia intermedia possono incrementare la propria spesa di personale solo a fronte di un incremento delle entrate correnti tale da lasciare invariato il predetto rapporto. Questi comuni, in ciascun esercizio di riferimento, devono assicurare un rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti non superiore a quello calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato.

- Ai sensi dell'art. 5 comma 2 del DM del 27.03.2020 *“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”;*

- Il Ministero dell'economia e delle finanze con parere prot. n. 12454 del 15.01.2021 ha precisato che l'utilizzo dei resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 si pone come una scelta alternativa - se più favorevole - in deroga ai valori limite di cui alla tabella 2 del comma 1 dell'art. 5 del decreto attuativo e comunque entro i limiti massimi consentiti dal valore soglia di riferimento di cui all'art. 4 comma 1 - tabella 1 del decreto attuativo;

- Per i contratti a tempo determinato sotto il profilo dei limiti di carattere finanziario, rileva quanto previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, in applicazione del quale i comuni, le Città Metropolitane e le Unioni dei Comuni possono ricorrere a contratti di lavoro flessibile complessivamente intesi nel limite della spesa a tal fine sostenuta nell'anno 2009. Per gli enti che nel 2009 non hanno assunto alcuna spesa per contratti di lavoro flessibile, il limite è dato dal triennio 2007/2009 (Dipartimento funzione pubblica circolare 5/2013). Ulteriormente qualora l'ente non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali riferite ai rapporti di lavoro

flessibile né nell'anno 2009, né nel triennio 2007-2009 è comunque consentita una spesa per nuovi contratti di lavoro flessibile per far fronte a servizi essenziali (Corte dei Conti Sezione Autonomie delibera 1/2017). Rientrano in questo limite le spese di personale sostenute ex art. 1 comma 557 della legge 311/2004, mentre ne restano escluse quelle relative al personale assunto a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 comma 1 del D.lgs n. 267/2000;

- nell'ipotesi in cui l'Ente Locale non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali di tipo flessibile né nel 2009, né nel triennio 2007/2009, la Corte dei Conti Sezione Autonomie nella recente delibera n. 1/2017 ha ammesso la possibilità di individuare una nuova base di spesa, previa idonea motivazione in ordine alla sussistenza delle circostanze eccezionali e temporanee, nonché ai servizi indispensabili da garantire; in particolare, in assenza di impegno di risorse anche nel triennio 2007/2009, **l'anno da prendere a riferimento è quello nel quale l'ente, con motivato provvedimento, proceda ad effettuare le assunzioni per assoluta necessità di far fronte, in tal modo, ad un servizio essenziale: la spesa così determinata sarà, a sua volta, il parametro finanziario per gli anni successivi**; resta fermo l'imprescindibile rispetto dei presupposti di tipo "qualitativo" stabiliti dall'art. 36, commi 2 e seguenti, del D.Lgs. n. 165/2001, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento in materia di lavoro flessibile;
- per le assunzioni di personale a tempo determinato l'articolo 23 del D.lgs 81/2015 (cd Jobs act), dispone che il **tetto massimo** percentuale di **assunzione** di personale a **tempo determinato** è fissato al **20% del personale a tempo indeterminato alle dipendenze del medesimo datore** e che il CCNL funzioni locali 2019-2021 all'art. 60 così dispone: *"Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Per gli enti che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione."*
- Il nuovo CCNL – funzioni locali del 2019-2021 all'art. 13 commi 6,7,8 disciplina le progressioni verticali speciali temporaneamente limitate alla finestra compresa tra il 1.04.2023 ed il 31.12.2025. Le progressioni verticali effettuate con la procedura transitoria sono finanziate dalle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 comma 612 della legge n. 234 del 2021 in misura non superiore all'0,55% del monte salari dell'anno 2018 oltrechè dalle capacità assunzionali.
- In ordine alle progressioni verticali in deroga di cui sopra l'ARAN ha fornito i seguenti chiarimenti:
 1. *"il consumo di budget nel caso di progressione tra le aree di cui all'art. 13 comma 6 del CCNL 16.11.2022 da imputare all'0,55% del monte salari 2018 è dato dalla differenza tra i valori annuali di stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di destinazione e stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di appartenenza"* (CFL 207 del 20.03.2023);
 2. *"il 'monte salari' ha una valenza generale e si riferisce a tutte le somme corrisposte nell'anno di riferimento, con riferimento ai compensi corrisposti al personale a titolo di trattamento economico sia principale che accessorio, ivi comprese le incentivazioni, al netto degli oneri accessori a carico dell'Amministrazione e con esclusione degli emolumenti non correlati ad effettive prestazioni lavorative. Non costituiscono, pertanto, base di calcolo per la determinazione del "monte salari" oltre che le voci relative agli assegni per il nucleo familiare, anche, ad esempio, le indennità di trasferimento, le indennità di mensa, gli oneri per i prestiti al personale e per le attività ricreative, le somme corrisposte a titolo di equo indennizzo ecc."* (ARAN parere 499-15A1);
 3. *"che l'utilizzo delle risorse in questione, limitato, come è noto, al periodo di prima applicazione delle nuove disposizioni concernenti il nuovo sistema di classificazione e, quindi, fino al 31 dicembre 2025, come disposto dall'art. 13, comma 6 del CCNL 16 novembre 2022, impegna stabilmente delle risorse finanziarie, sia per l'anno in cui avviene la progressione che per i successivi e che lo 0,55% del monte salari 2018 rappresenta un limite massimo", ha chiarito che, di conseguenza, "se l'ente ha utilizzato tutta la disponibilità massima il primo anno non avrà più spazio per ulteriori progressioni verticali finanziate dallo 0,55% negli anni successivi. Diversamente, se nel 2023 ha utilizzato parzialmente l'importo massimo, ad esempio, per un importo, dello 0,15% avrà spazio per ulteriori utilizzi di risorse nei due anni successivi (il 2024 e il 2025), comunque complessivamente non superiori allo 0,40% residuo. Ad esempio: se nel 2023 è stato utilizzato un importo pari allo 0,15% del m.s. 2018 e nel 2024 un ulteriore importo pari allo 0,30%, nel 2025 sarà possibile stanziare fino ad un ulteriore 0.10%"* (CFL229 del 15 settembre 2023);
 4. Con parere (CFL_209 del 28 marzo 2023), condiviso con la Ragioneria Generale dello Stato e con il Dipartimento della Funzione Pubblica, l'Aran, in risposta alla richiesta di chiarimenti circa il rapporto tra numero di assunzioni dall'esterno e numero di progressioni verticali, sia durante il cosiddetto periodo transitorio del nuovo ordinamento che nella fase di applicazione a regime, dopo aver ricordato che l'art. 13, comma 8 del CCNL prevede che le risorse in questione siano

integralmente destinate alle progressioni verticali speciali poste in essere nella fase di prima applicazione dei nuovi ordinamenti (dal 1° aprile 2023 al 31 dicembre 2025) e che gli Enti hanno dunque la possibilità di stanziare risorse contrattuali aggiuntive per le procedure speciali di progressione verticale effettuate ai sensi dell'art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022 e dell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo del D.Lgs. n. 165/2001, in una misura massima dello 0,55% del monte salari 2018 ed in coerenza con i fabbisogni di personale, ha affermato che: - se gli Enti decidono di stanziare le risorse, ai sensi dell'art. 1, comma 612, Legge 30 dicembre 2021, n. 234 le medesime sono destinate a finanziare interamente le progressioni verticali in deroga di cui all'art. 13, e non è necessario riservare almeno il 50% dei posti all'accesso dall'esterno; - qualora, invece, decidano di stanziare, in aggiunta alle prime, ordinarie risorse destinate ad assunzioni (nel rispetto dei limiti previsti dalla Legge per le assunzioni di personale), dovranno garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno e cioè almeno il 50% dei posti finanziati con tali risorse.

5. l'art. 19 del D.L. 124/2023 (convertito con modificazioni dalla legge 13 novembre 2023, n. 162, in Gazzetta Ufficiale n. 268 del 16 novembre 2023) il quale prevede che a decorrere dall'anno 2024, al fine di promuovere il rafforzamento della capacità amministrativa delle regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, delle città metropolitane, delle province, delle unioni dei comuni e dei comuni appartenenti alle predette regioni, nonché per rafforzare le funzioni di coordinamento nazionale del Dipartimento per le politiche di coesione della Presidenza del Consiglio dei Ministri, le predette amministrazioni, nell'ambito delle vigenti dotazioni organiche, sono autorizzate ad assumere, con contratto di lavoro a tempo indeterminato personale non dirigenziale, da inquadrare nel livello iniziale dell'area dei funzionari prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro 2019-2021 - Comparto Funzioni locali - nei limiti dei criteri di ripartizione definiti dal Decreto previsto dal comma 3 del medesimo art. 19.

L' "Avviso Pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse" – pubblicato dalla **Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le politiche di coesione - Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2 assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari** (d'ora in avanti "Avviso") in data 20 novembre 2023

Il Programma Nazionale Capacità per la Coesione 2021-2027 prevede di realizzare assunzioni a tempo indeterminato di nuovo personale da utilizzare e specializzare sull'attuazione dei progetti europei per la coesione, attraverso un concorso nazionale finalizzato al rafforzamento degli organici dei principali protagonisti ed attuatori dei fondi europei.

I costi del personale assunto dagli Enti a tempo indeterminato gravano sul PN CapCoe per l'intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31.12.2029) e sul bilancio statale per il periodo successivo. (Il contributo all'assunzione è per l'intera durata lavorativa del dipendente e eterofinanziata e quindi in deroga alle capacità assunzionali dell'Ente).

I nuovi assunti, ovvero il personale aggiuntivo negli organici degli Enti beneficiari, dovranno essere impiegati esclusivamente per la realizzazione di interventi finanziati dai fondi della Politica di Coesione europea.

Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri adottato, su proposta del Ministro per gli affari europei, il Sud, le politiche di coesione e il PNRR, 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'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, saranno definiti i criteri di ripartizione tra le amministrazioni interessate sulla base della ricognizione del fabbisogno di personale.

La ricognizione del fabbisogno ed il riparto delle risorse saranno effettuate in base alle manifestazioni di interesse che perverranno.

3. **Dati finanziari del Comune di Forchia.**

Con determinazione del Responsabile dell'Area Finanziaria n. 4 del 29.01.2024 è stato rilevato che:

1. Ai sensi dell'art. 4 del D.M. 17 Marzo 2020 il Comune di Forchia essendo in fascia demografica "B" (popolazione compresa tra 1.000 e 1.999 abitanti) presenta un indice, dato dal rapporto la spesa del personale (esclusa l'IRAP) accertata nell'ultimo rendiconto approvato (2022) e la media delle entrate correnti (accertamenti entrate Titoli 1°, 2° e 3° registratisi negli anni 2020-2021-2022 al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità di parte corrente inserito nella previsione definitiva anno 2023) pari al 33,82% ovvero superiore al valore soglia previsto sia dalla Tabella 1 del decreto in parola (28,60%) sia di quello di cui alla Tabella 3

(32,60%);

2. Il Comune di Forchia si colloca nella fascia dei comuni non virtuosi;

3. In merito al **contenimento delle spese di personale** di cui al nuovo comma 557-quater della Legge n. 296/2006, introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, D.L. n. 90/2014, come convertito nella L. n. 114/2014, il **valore medio del triennio precedente** alla data di entrata in vigore della legge 114/2014, ossia **2011-2012-2013**, per il Comune di Forchia è pari ad euro € 470.175,00 (spesa del personale "lorda" -riduzione valore assoluto) - € 419.495,00 (spesa del personale "netta" - riduzione valore assoluto);

4. Per i contratti a tempo determinato in merito al limite previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, si evidenzia che il Comune di Forchia ha sostenuto spese di personale per il lavoro flessibile nell'anno 2009 pari ad euro 47.041,06;

Sulla scorta di questi dati di seguito si enuclea il programma triennale del fabbisogno 2024-2026.

Programma triennale del fabbisogno del personale 2024 - 2026

Dotazione organica

AREA	F.T	P.T	PROFILO PROFESSIONALE	Posti da coprire a Tempo Indeterminato			Posti coperti a Tempo Indeterminato
				2024	2025	2026	
Funzionari e dell'Elevate Qualificazioni	36 ore		Funzionario specialista nel settore Tecnico	1*			0
	36 ore		Funzionario specialista in attività amministrative e contabili	1*			0
	36 ore		Funzionario Specialista in attività della transizione digitale	1*			0
Istruttori	36 ore		Istruttore tecnico				1
	36 ore		Istruttore - Vigilanza				2
	36 ore		Istruttore Amministrativo				1
		28,80 ore	Istruttore Amministrativo	1* Progressione verticale in deroga			0
Operatore Esperto	36 ore		Operatore Esperto addetto al protocollo				1
		32 ore	Operatore Esperto addetto ai servizi demografici e di Stato civile				1

Operatore	14,76 ore	Operatore addetto alla pulizia dei locali comunali				1
	32 ore	Operatore addetto all'ufficio cancelleria del Giudice di Pace				1

* L'assunzione delle Nr. 3 unità di personale previste in tale posizione in DO è condizionata all'assegnazione in favore del Comune di Forchia delle risorse a valere sull'Avviso pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse da parte delle amministrazioni regionali (regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia) e delle città metropolitane, delle province, delle unioni di comuni e dei comuni ivi situati Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (PN CapCoe) - Priorità 1 - Operazione 1.1.2 Assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari, pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le politiche di coesione -, sul proprio sito, in data 30/11/2023. Di conseguenza, la stessa, allo stato, non viene contemplata tra le assunzioni programmate nel presente atto.

Programma triennale del fabbisogno del personale 2024-2026 – Riepilogo PROFILI da assumere e PROCEDURE di reclutamento – personale a tempo indeterminato

PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	NUMERO UNITA' Anno		
		2024	2025	2026
* Istruttore Amministrativo	Progressione verticale in deroga	1	0	0

* Rispetto alla programmazione della progressione verticale sopra indicata si precisa quanto segue:

- nell'attuale personale in organico del Comune di Forchia vi sono due Operatori Esperti di cui n. 1 assunto a tempo pieno ed indeterminato e n. 1 assunto a tempo part-time ed indeterminato;

- il Comune di Forchia attualmente è destinatario di una serie finanziamenti tra i quali rilevano quelli afferenti ai servizi digitali per il cittadino (Fondi PNRR) che sono:

1. abilitazioni al cloud – misura 1.2.
2. notifiche digitali – misura 1.4.5;
3. Piattaforma digitale nazionale dati – misura 1.3.1;
4. Spid CIE - misura 1.4.4;
5. APP Io – misura 1.4.3;
6. Pagopa - misura 1.4.3.

Si tratta di procedure e servizi che per la loro natura richiedono il possesso di capacità teoriche e pratiche peculiari che comportano l'assunzione del ruolo di responsabile del procedimento.

Risulta, pertanto, necessario provvedere alla individuazione e copertura di un posto da istruttore per poter gestire sia le fasi relative agli affidamenti degli incarichi connessi ai finanziamenti sopra indicati ma anche e soprattutto la corretta gestione dell'implementazione della fase esecutiva dei progetti.

Per la copertura di tale posto si intende accedere all'istituto della progressione verticale in deroga per valorizzare le competenze e le esperienze professionali di soggetti già appartenenti all'organico dell'ente e finanziata esclusivamente dalle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 comma 612 della legge n. 234 del 2021 in misura non superiore all'0,55% del monte salari dell'anno 2018.

La progressione verticale avverrà in regime di orario part-time orizzontale (80%) in quanto trattasi di funzioni che devono essere svolte in maniera continuativa e che richiedono un impegno lavorativo limitato soprattutto nella fase di gestione ed esecuzione dei servizi digitali implementati.

A seguito della progressione si intenderà soppresso il posto da Operatore esperto precedentemente occupato dal dipendente che usufruirà della progressione verticale.

Inoltre, la progressione verticale, non comporterà un maggior costo del personale atteso che la stessa avverrà in regime di orario part-time (80%) ed è effettuata entro il limite dell'0,55% del monte salari dell'anno 2018.

Programma triennale del fabbisogno del personale 2024/2026 – Assunzioni flessibili

Anno 2024

AREA	F.T	P.T	PROFILO PROFESSIONALE
Amministrativa servizi sociali		6 ore	n.1 funzionario assunto ai sensi del ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004 fino a 31.12.2024
Economico – Finanziaria		12 ore	n. 1 funzionario con posizione EQ assunto ai sensi del ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004 fino al 31.12.2024
Area Tecnica		8 ore	n. 1 operatore esperto assunto ai sensi del ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004 fino al 31/12/2024
		12 ore	n. 1 Funzionario da assumere ai sensi del ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004 fino al 31/12/2024

Totale costo personale: 45.431,31

Per l'anno 2025 si confermano le assunzioni flessibili previste per l'anno 2024.

Per l'anno 2026 si confermano le assunzioni flessibili previste per l'anno 2024.

4. Riepilogo costi per nuove assunzioni e rispetto dei parametri finanziari.

- il costo del personale per le assunzioni inquadrate nelle tipologia del lavoro flessibile programmate per l'anno 2024 è pari ad euro 45.431,31;
- detto costo è contenuto entro il valore limite di euro 47.041,06;
- il **valore medio del triennio precedente** alla data di entrata in vigore della legge 114/2014, ossia **2011-2012-2013** di cui al nuovo comma 557-quater della Legge n. 296/2006, introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, D.L. n. 90/2014, come convertito nella L. n. 114/2014 il , per il Comune di Forchia è pari ad € 470.175,00 (spesa del personale "lorda" -riduzione valore assoluto) - € 419.495,00 spesa del personale "netta" -riduzione valore assoluto);
- la sommatoria del costo del personale attualmente in servizio e quello derivante dall'attuazione del piano del fabbisogno 2024 – 2026 (assunzioni a tempo indeterminato e per lavoro flessibile) pari a 332.969,00 è contenuta entro il valore limite di cui sopra.