



COMUNE DI OMIGNANO
(Provincia di Salerno)

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

N. 14	OGGETTO:
	Approvazione programma triennale del fabbisogno del personale 2024-2026.
DATA 23.02.2024	

L'ANNO DUEMILAVENTITRE', IL GIORNO VENTITRE' DEL MESE DI FEBBRAIO, ALLE ORE 10.30, PRESSO LA SEDE COMUNALE, CONVOCATA CON LE CONSUETE MODALITÀ, LA GIUNTA COMUNALE SI È RIUNITA CON LA PRESENZA DEI SIGNORI:

NOME	COGNOME	CARICA	PRESENTE	ASSENTE
RAFFAELE	MONDELLI	SINDACO	X	
EMANUELE GIANCARLO	MALATESTA	VICESINDACO	X	
GRAZIA	TIERNO	ASSESSORE	X	
TOTALE			3	

Partecipa il Segretario Comunale, dott.ssa Genny DI VITA, la quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il Sindaco, dott. Raffaele Mondelli, in qualità di Presidente, dichiara aperta la seduta per aver constatato il numero legale degli intervenuti, quindi passa alla trattazione dell'argomento di cui all'oggetto.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

Oggetto: Approvazione programma triennale del fabbisogno del personale 2024-2026.

IL SINDACO

Vista la Deliberazione di Giunta Comunale n. 42 del 14/04/2023, avente ad oggetto: *Approvazione del programma triennale del fabbisogno del personale 2023/2025* che qui si intende integralmente richiamate e trascritta, anche se non materialmente allegata;

Ritenuto necessario procedere alla:

- ricognizione dei vincoli di finanza pubblica in materia di personale;
- programmazione di personale per il triennio 2024/2026 tenendo conto anche delle disposizioni approvate della Legge di bilancio per l'anno 2021 (Legge 27 dicembre 2019, n. 160 entrata in vigore il 01-01-2020) con la quale sono state apportate modifiche normative, nonché delle successive modifiche ed integrazioni;

Visti:

- l'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 nonché l'art. 39 della Legge 27.12.1997 n. 449, i quali prescrivono l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio dell'ottimizzazione delle risorse per il funzionamento dei servizi, in relazione alle disponibilità di bilancio;
- l'art. 89 del D. Lgs. n. 267/2000 che prevede che gli Enti Locali gestiscano il 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 attribuiti*";
- l'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 il quale dispone che gli enti locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;

Visti altresì:

- il D.L. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, recante "Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi" convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, ed in particolare l'articolo 33, comma 2, rubricato "Assunzioni di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei *comuni in base alla sostenibilità finanziaria*", che testualmente recita:

"2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, 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 ed 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 un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”;

Considerato, quindi, che sulla scorta della normativa sopra riportata, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore ad un valore soglia, definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata;

Considerato, altresì, che a seguito di intesa in Conferenza Stato-Città dell'11 dicembre 2019 e tenuto conto di quanto deliberato dalla Conferenza medesima in data 30 gennaio 2020, è stato adottato il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 2020, recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" disponendo specificatamente l'entrata in vigore del provvedimento a decorrere dal 20 aprile 2020, in luogo della data del 1° gennaio 2020 come previsto inizialmente, al fine di così regolare meglio il passaggio al nuovo regime;

Vista la Circolare n. 13 maggio 2020 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n.226 dell'11 settembre 2020) sul decreto indicato al punto precedente, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni, con la quale vengono fornite indicazioni sulle modalità di calcolo delle predette capacità assunzionali;

Considerato quindi che il quadro operativo dei limiti e delle facoltà assunzionali a decorrere dall'anno 2020 prevede quanto segue:

-è individuato un valore soglia, per fascia demografica, del rapporto tra Spesa di Personale ed Entrate Correnti, che consente ai Comuni c.d. "virtuosi" che si collocano al di sotto di tale valore, di incrementare la spesa di personale (anno 2020 - ultimo consuntivo approvato) per assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali delle assunzioni e nel rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

-i comuni che si collocano al di sotto di tale valore soglia, in sede di prima applicazione e fino al 31.12.2024, possono incrementare annualmente, per assunzioni a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nell'anno 2018, secondo le percentuali di cui alla tabella 2 del predetto Decreto del 17.3.2020, e che per il Comune di Omignano tali valori sono quantificati dal come segue:

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.

Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020

Abitanti	1664	Prima soglia	28,60%	Seconda soglia	32,60%	Incremento massimo ipotetico spesa		
Anno Corrente	2024					%	€	
Entrate correnti		FCDE	50.298,40 €		35,00%			119.295,93 €
Ultimo Rendiconto	1.342.598,15 €	Media - FCDE	1.159.640,56 €		Incremento spesa - I FASCIA			
Penultimo rendiconto	1.176.790,04 €	Rapporto Spesa/Entrate		24,33%		%	€	
Terzultimo rendiconto	1.110.428,70 €					17,54%	49.498,57 €	
Spesa del personale		Collocazione ente		Prima fascia				
Ultimo rendiconto	282.158,63 €							
Anno 2018	340.845,51 €							
Margini assunzionali				FCDE				
Utilizzo massimo margini assunzionali				Incremento spesa				
14.020,34 €				63.518,91 €				
Spesa del Personale								
Impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;								
Entrate Correnti								
Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.								
Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa personale massimo annuo					
			2020	2021	2022	2023	2024	
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%	
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%	
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%	
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%	
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%	
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%	
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%	
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%	
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%	
Resti assunzionali								

Dato Atto che, per effetto dei calcoli che precedono, l'Ente risulta virtuoso avendo una percentuale media di spesa pari al **24,33%** rispetto alla soglia prevista per la propria fascia pari a **28,60%**, per cui il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista per la propria fascia demografica pari al **35%** così come previsto dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso;

Per quanto in precedenza si ha:

Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno 2024 Comma 557-562 media 2011/2013

Considerato che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2024 - 2026 l'ente deve programmare una spesa complessiva così determinata:

Prospetto di verifica del rispetto limiti comma 557-562 (media triennio 2011-2013)

Sezione Autonomie - Delibera n. 13/2015/SEZAUT/INPR

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE	Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013	MEDIA 2011/2013	Anno 2024
Ributazioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato	371.232,33 €	343.583,15 €	320.388,08 €	345.067,85 €	302.508,37 €
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata nell'esercizio successivo (alla luce della nuova contabilità)				0,00 €	
Spese per il proprio personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente				0,00 €	
Spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile				0,00 €	
Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili				0,00 €	
Spese sostenute dall'Ente per il personale, di altri Enti, in convenzione (ai sensi degli art. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto				0,00 €	
Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.lgs. N. 267/2000				0,00 €	
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 d.lgs. N. 267/2000	22.812,64 €	22.120,66 €	22.812,88 €	22.582,03 €	
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art.90. N. 267/2001	6.750,00 €	9.064,23 €	9.234,91 €	8.349,71 €	
Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro				0,00 €	
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori				0,00 €	
Spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di polizia municipale ed ai progetti di miglioramento alla circolazione stradale finanziate con proventi da sanzioni del codice della strada				0,00 €	
IRAP	20.303,73 €	20.783,53 €	20.646,43 €	20.577,90 €	20.266,95 €
Assegni familiari				0,00 €	
Oneri per nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo				0,00 €	
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando				0,00 €	
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni				0,00 €	
Fondo Perseo				0,00 €	
Totale (A)	421.088,70 €	396.551,47 €	373.082,30 €	396.577,49 €	322.775,32 €
TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI ESCLUSE	Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013	MEDIA 2011/2013	Anno 2024
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati				0,00 €	
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata dall'esercizio precedente (alla luce della nuova contabilità)				0,00 €	
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero				0,00 €	
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni				0,00 €	
Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate				0,00 €	
Eventuali oneri derivanti dai rinnovi contrattuali progressi				0,00 €	
Spese per il personale appartenente alle categorie protette				0,00 €	
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni				0,00 €	
Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della Strada				0,00 €	
Incentivi per la progettazione				0,00 €	
Incentivi per il recupero lmu				0,00 €	
Dritti di rogito				0,00 €	
Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dell'Amministrazione autonoma di Monopoli di Stato (legge 30 luglio 2010, n. 122, art. 9, comma 25)				0,00 €	
Maggiori spese autorizzate -entro il 31 maggio 2010 - ai sensi dell'art. 3 comma 120 della legge n. 244/2007				0,00 €	
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanza n.18/2012)				0,00 €	
Altre spese escluse ai sensi della normativa vigente (specificare la tipologia di spesa ed il riferimento normativo) es. F.do Perseo				0,00 €	
COSTO DELLE ASSUNZIONI CONSENTITE AI SENSI DEL DM 17 MARZO 2020 IN DEROGA AL LIMITE DELL'ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006 PER COMUNI VIRTUOSI, EFFETTUATE NEGLI ANNI PRECEDENTI					
Totale (B)				0,00 €	0,00 €
TOTALE SPESE DI PERSONALE DA RISPETTARE COME LIMITE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006 (A-B)				396.577,49 €	322.775,32 €

Considerato e preso atto che:

il nuovo contratto collettivo 2019/2021 ha previsto ai commi 6, 7 e 8 dell'art. 13 le progressioni verticali straordinarie, dette pure transitorie che potranno essere utilizzate entro il termine del 31 dicembre 2025 per valorizzare l'esperienza e le professionalità maturate negli anni ed attuate mediante procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella tabella C e che possono essere effettuate entro il tetto dello 0,55 del monte salari 2018 anche se non sono bilanciate da assunzioni dall'esterno, oppure a mezzo dell'utilizzo della capacità assunzionale, ma in tal caso occorre garantire che una percentuale almeno pari al 50% del personale reclutato con le ordinarie facoltà assunzionali sia destinata all'accesso dall'esterno, in base a quanto previsto dall'art. 52, comma 1 bis del D.lgs n. 165/2001 (Orientamento ARAN CFC 81);

- Le progressioni operano solo su posti vacanti nella dotazione organica;

Dato atto altresì che il Comune di Omignano ha:

-effettuato la rideterminazione della dotazione organica nel triennio precedente, ai sensi dell'art. 6, comma 6, del D.lgs. 165/2001 approvata con delibera di Giunta Comunale n. 116 del 11/12/2023 e modificata con delibera di Giunta Comunale n. 12 del 12/02/2024;

-effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n.165/2001, con esito negativo (G.C. n. 108 del 27.11.2023);

-approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art. 48, comma 1, D. Lgs. n. 198/2006, per il triennio 2024-2026 (G.C. n. 112 del 27.11.2023);

-ha rispettato le disposizioni normative sul contenimento della spesa del personale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006, che impongono, per gli Enti soggetti al pareggio di bilancio, la riduzione della spesa di personale rispetto all'anno precedente, tenuto conto che ai sensi del comma 557-quater introdotto dal D.L. n. 90/2014, 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 2011/2013;

-rispettato il pareggio di bilancio nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 723, lett. e), Legge 28 dicembre 2015, n.208;

-adottato il Piano della Performance 2023;

Evidenziato altresì che nel corso del 2024 è previsto il collocamento in quiescenza di n. 1 figura di categoria D;

Evidenziato altresì che sulla scorta della precedente programmazione l'Ente non ha provveduto all'assunzione di nuovo personale;

Visto il nuovo CCFL 2019-2021, segnatamente:

Art. 13 Norme di prima applicazione

1. Al fine di consentire agli enti di procedere agli adempimenti necessari all'attuazione delle norme di cui al presente Titolo, lo stesso entra in vigore il 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del presente CCNL.

2. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente Titolo è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione).

3. Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del presente Titolo sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.

4. Le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento di cui al comma 1 sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina.

5. Fermo restando il potere di autotutela dell'amministrazione, le procedure concorsuali di accesso alle aree o posizioni di inquadramento giuridico del precedente ordinamento professionale, ivi incluse quelle riservate al personale già in servizio presso l'amministrazione, già bandite prima dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento, sono portate a termine e concluse sulla base del precedente ordinamento professionale. Il personale utilmente collocato nelle graduatorie delle stesse procedure viene inquadrato nel nuovo sistema di classificazione applicando la disciplina di cui al comma 2, secondo la Tabella B di Trasposizione.

6. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025,

la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza.

7. Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:

- a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;
- b) titolo di studio di cui alla tabella c requisito (B);

- c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

8. Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL

Art. 15 Progressioni tra le aree

1. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, gli Enti disciplinano le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa [...]

Art. 16 Incarichi di Elevata Qualificazione

1. Gli enti istituiscono posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in conformità all'art. 18 del presente CCNL. [...] Gli incarichi di EQ, afferenti alle suddette posizioni di lavoro di cui al comma 2, possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area. 4. Nel caso in cui gli Enti siano privi di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, la presente disciplina si applica: a) presso i comuni, ai dipendenti classificati nell'area degli Istruttori o degli Operatori esperti;

Art. 18 Conferimento e revoca degli incarichi di EQ 1.

1. Gli incarichi di EQ, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 anni con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità. 2. Per il conferimento degli incarichi in oggetto gli enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale di cui all'art. 16 del presente CCNL."

Considerato e preso atto dunque che:

il nuovo contratto collettivo 2019/2021 ha previsto ai commi 6, 7 e 8 dell'art. 13 le progressioni verticali straordinarie, dette pure transitorie, che potranno essere utilizzate entro il termine del 31 dicembre 2025 per valorizzare l'esperienza e le professionalità maturate negli anni ed attuate mediante procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti

in servizio in possesso dei requisiti indicati nella tabella C, possono essere effettuate entro il tetto dello 0,55 del monte salari 2018 anche se non sono bilanciate da assunzioni dall'esterno, oppure a mezzo dell'utilizzo della capacità assunzionale, ma in tal caso occorre garantire che una percentuale almeno pari al 50% del personale reclutato con le ordinarie facoltà assunzionali sia destinata all'accesso dall'esterno, in base a quanto previsto dall'art. 52, comma 1 bis del D.lgs n. 165/2001 (Orientamento ARAN CFC 81);

- Le progressioni operano solo su posti vacanti nella dotazione organica;

- Il finanziamento nella misura non superiore allo 0,55 del monte salari dell'anno 2018 (art. 13 comma 8), è da ritenersi come la spesa massima fino al 31 dicembre 2025, ossia per l'intero triennio, applicabile fino ad esaurimento e dunque non rinnovabile anno per anno (CFL 229 del 15 settembre 2023 - ARAN), di guisa che 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 es. per un importo dello 0,15% avrà spazio per ulteriori utilizzi di risorse nei due anni successivi (2024 e 2025), comunque complessivamente non superiori allo 0,40% residuo;

Evidenziato, in conclusione, a beneficio di chiarezza espositiva che per i dipendenti del comparto degli Enti, il nuovo contratto prevede dei correttivi alla progressione tra aree, con passaggio da una categoria alla categoria superiore attraverso procedure di selezione interna, i cui elementi di differenziazione tra la procedura transitoria e quella a regime sono di seguito elencati:

Differenze:

La prima differenza concerne i requisiti: nella procedura transitoria (fino al 31/12/2025), i requisiti sono quelli della tabella di C di Corrispondenza allegata al CCNL (titolo di studio + esperienza), che dà la possibilità di candidarsi anche a coloro che hanno un titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, ma sono in possesso di un numero maggiore di anni di esperienza; nella procedura a regime, i requisiti sono quelli previsti dall'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001.

La seconda differenza riguarda i criteri selettivi: nella procedura transitoria, i criteri sono quelli previsti dall'art. 13, comma 7, del CCNL 16 novembre 2022 (esperienza, titolo di studio e competenze professionali) e ciascuno di tali criteri deve avere un peso non inferiore al 20%; nella procedura a regime, i criteri sono quelli previsti dall'art. 15 del medesimo CCNL e dal nuovo art. 52, comma 1- bis del d. lgs. n. 165/2001 (valutazione positiva conseguita negli ultimi tre anni di servizio, titoli o competenze professionali, titoli di studio ulteriori rispetto a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno, numero e tipologia degli incarichi rivestiti).

La terza differenza riguarda le relazioni sindacali: nella procedura transitoria, i criteri più specifici che declinano i criteri generali stabiliti dal contratto, nonché i pesi loro attribuiti, sono definiti dalle amministrazioni previo confronto con i sindacati; nella procedura a regime, non è previsto il previo confronto con i sindacati sui criteri.

La quarta differenza riguarda il finanziamento: le progressioni tra le aree effettuate con la procedura transitoria (fino al 31/12/2025) sono finanziate dalle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, oltretutto dalle facoltà assunzionali; quelle effettuate con la procedura a regime sono invece finanziate solo dalle facoltà assunzionali.

Elementi comuni fra la procedura transitoria delle progressioni finanziate mediante la capacità assunzionale e la procedura a regime è che il 50% del personale reclutato debba essere attinto dall'esterno (50% delle facoltà assunzionali destinata ad accesso dall'esterno).

Analizzato il quadro normativo sopra illustrato;

Esaminata la struttura organizzativa dell'ente;

Verificato l'organico in forze al comune anche in chiave prospettica;

Dato Atto che nella vigente dotazione organica, tabella allegata al fabbisogno di personale 2023 - 2025 approvato con deliberazione di G.C. n. 42/2023 sono previsti, fra gli altri:

- 1 posto di Istruttore Direttivo di cat. D (all'epoca da ricoprire) e 2 posti di cat. C - Istruttore, uno dei quali, full time e, all'epoca dell'approvazione, incaricato di p.o. con attribuzione della responsabilità dell'area Amministrativa;
- 1 posto di cat. D Istruttore direttivo - Area Finanziaria, attualmente scoperto e programmato da ricoprire e 1 posto di Istruttore di cat. C, che allo stato è assegnatario di posizione organizzativa e svolge le funzioni di responsabile dell'area;
- 1 posto di cat. D - Area Tecnica con funzioni di istruttore direttivo + 1 posto di cat. A-Operaio;
- Che medio tempore, il posto di cat. D - Area amministrativa è stato ricoperto mediante progressione interna straordinaria fra le aree, di guisa che è rimasto vacante solo 1 posto di cat. C, mentre risultano coperti sia il posto di cat. D (istruttore direttivo) che il posto di cat. C - p/t - qualifica Istruttore;
- Che il posto di categoria D - istruttore direttivo relativo all'area finanziaria è a tutt'oggi vacante;

Dato atto inoltre:

- Che con deliberazione di G.C. n. 116 dell'11.12.2023 modificata con delibera di Giunta Comunale n. 12 del 12/02/2024, il Comune di Omignano ha ridefinito la struttura organizzativa - macrostruttura dell'ente e dell'assetto delle posizioni organizzative;
- Che a seguito della ridefinizione della macrostruttura, l'area tecnica è stata sdoppiata, prevedendo un'area LL.PP. con assegnazione di 1 cat. D (full time) + 1 cat. A Operaio raccolta rifiuti e un'area Governo del territorio con assegnazione di 2 cat. D part time 18 ore (allo stato trattasi della stessa risorsa di personale responsabile dell'area LL.PP.) + 1 agente di polizia locale;

Ravvisata la necessità di proseguire a dare attuazione alla programmazione iniziata e dare corso anche per il fabbisogno 2024- 2026 alle coperture dei posti programmati;

Ritenuto di voler valorizzare l'esperienza e le capacità già sussistenti all'interno e dunque di procedere nel rispetto dei limiti e procedure previste dal nuovo contratto alla progressione verticale;

Dato anno che nel corso del 2023 il comune di Omignano ha già effettuato una progressione verticale transitoria (area amministrativa) prevedendo il passaggio da cat. C a cat. D della responsabile dell'area (art. 13 comma 8);

Considerato che per l'anno 2024 il comune di Omignano intende avviare procedura di progressione verticale straordinaria transitoria anche per l'area finanziaria dando mandato all'ufficio amministrativo di provvedervi con la predisposizione degli atti gestionali di competenza e facendo ricorso alla capacità assunzionale (*se lo 0,55 è già stato utilizzato*) per cui l'ente avrà cura di rispettare il tetto del 50% delle assunzioni dall'esterno nella stessa categoria, oppure di utilizzare lo 0,55 del fondo 2018, in tal caso non essendo tenuto a bilanciare tale assunzione per progressione con il 50% di assunzione dall'esterno come da

normativa e limiti più sopra richiamati e secondo quanto indicato nella FAQ n. 81 dell'Aran sul contratto del personale delle amministrazioni statali, i cui principi possono essere riferiti anche a quelle previste dalla ipotesi di CCNL del personale delle funzioni locali e regionali;

Dato atto, conseguentemente, che unitamente alla progressione interna con il presente Piano si intende programmare l'assunzione di 1 risorsa dall'esterno (procedura concorsuale o equipollente) di 1 risorsa di cat. D, P/T da assegnare all'area Governo del territorio e con posto da ricoprire a partire dal 01.01.2025;

Ravvisata, altresì la necessità di prevedere nell'approvando fabbisogno di personale 1 risorsa reclutata per il PNRR assegnata all'area LL.PP. ed adibito esclusivamente allo svolgimento di attività direttamente afferenti all'attribuzione dei fondi della politica di coesione europea fino al 31.12. 2029, senza l'attribuzione di compiti dirigenziali;

Ritenuto, alla luce di quanto sopra, approvare il seguente fabbisogno del personale per il triennio 2024/2026:

ANNO 2024

- 1) Progressione verticale da cat. C a cat. D - ec. D1 area finanziaria da finanziare mediante capacità assunzionale ovvero, allorché non ancora utilizzato, mediante l'impiego dello 0.55% del monte salari anni 2018, ai sensi dell'art.12 comma 6 del ccnl 2019/2021.

In tal caso si riporta di seguito il seguente calcolo:

- Calcolo economico ai sensi dell'art. 1, comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 0,55% del monte salari anno 2018;
- Monte Salario anno 2018 escluso irap € 340.845,51;
- 0,55% di 340.845,51(monte salario 2018) = 1.874,66
- Differenza C1 - D1 decorrenza aprile 2024 = € 1.516,24

- 2) Partecipazione all' "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": presa d'atto dell'avviso e presentazione della manifestazione di interesse per l'assunzione di 1 ingegnere;
- 3) Avvio procedura concorsuale o equipollente per l'assunzione di 2 risorse di cat. D part-time 18 ore Area tecnica - governo del territorio P/T- Assunzione al 31.12. 2024.

ANNO 2025

Nessuna assunzione, fatta salva diversa deliberazione da parte dell'organo esecutivo, a seguito di eventuali cessazioni

ANNO 2026

Nessuna assunzione, fatta salva diversa deliberazione da parte dell'organo esecutivo, a seguito di eventuali cessazioni.

Dato atto che ove si rendesse necessario fronteggiare temporanee carenze di personale presso gli uffici per garantire la funzionalità dei servizi ed eventuale supporto al personale di ruolo, nel triennio 2024-2026, si prevede di ricorrere alla stipula di convenzioni con altri Enti fermo restando il rispetto dei limiti di spesa;

Visto che sulla presente proposta di deliberazione il Revisore dei Conti ha espresso il proprio parere in merito al programma triennale del fabbisogno del personale triennio 2024-2026 giusto verbale n. 9 del 19/02/2024;

Acquisiti i pareri favorevoli in merito alla regolarità tecnica e contabile, inseriti nella presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale, espressi dai Responsabili dei Servizi interessati dal presente provvedimento, di cui all'art. 49, 1° comma, del D.Lgs. n.267/2000, articolo così sostituito dall'art.3, 1° comma, lett. b), Legge n.213/2012 ed esperiti i controlli di cui all'art.147/bis del D.Lgs. n.267/2000, articolo introdotto dall'art. 3, 1° comma, lett. d), Legge n.213/2012;

Visto il D.Lgs. n.267/2000 e ss.mm.ii.;

Visto il D.Lgs. n.165/2001 e ss.mm.ii.;

propone di DELIBERARE

Di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo.

Di modificare la dotazione organica a seguito di quanto precedentemente esposto in attuazione delle delibere di Giunta Comunale n. 116 del 11/12/2023 e n. 12 del 12/02/2024 del personale/struttura organizzativa vigente, che contestualmente alla presente si approva prevenendo:

-L'istituzione di 1 posto di cat D - profilo ingegnere in ottemperanza all'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";

- L'istituzione di 2 posti di cat. D P/T 18 ore Area Governo del territorio - Urbanistica;

Di approvare il seguente piano di fabbisogno di personale per il triennio 2024/2026:

ANNO 2024

Progressione verticale da cat. C a cat. D - ec. D1 - Area finanziaria, da finanziare mediante capacità assunzionale ovvero, allorché non ancora utilizzato, mediante l'impiego dello 0.55% del monte salari anno 2018, ai sensi dell'art.12 comma 6 del ccnl 2019/2021, al fine di coprire il posto di Istruttore Direttivo, ex Cat. D attualmente vacante nell'area finanziaria .

Istituzione di 1 posto di cat D - profilo ingegnere da assegnare all'area LL.PP. in ottemperanza all'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";

Avvio procedura concorsuale o equipollente per l'assunzione di 2 risorse di cat. D part-time 18 ore Area tecnica - governo del territorio P/T- Assunzione al 31.12. 2024.

ANNO 2025

Nessuna assunzione, fatta salva diversa deliberazione da parte dell'organo esecutivo, a seguito di eventuali cessazioni.

ANNO 2026

Nessuna assunzione, fatta salva diversa deliberazione da parte dell'organo esecutivo, a seguito di eventuali cessazioni.

Di dare atto che ove si rende necessario fronteggiare temporanee carenze di personale presso gli uffici per garantire la funzionalità dei servizi ed eventuale supporto al personale di ruolo, nel triennio 2024-2026, si prevede di ricorrere alla stipula di convenzioni con altri Enti fermo restando il rispetto dei limiti di spesa;

Di dare atto che:

-dalla ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero;

-la presente programmazione è uno strumento di estrema flessibilità, rappresenta la struttura base del piano di reclutamento di personale dipendente, che potrà essere oggetto di ulteriori modifiche e/o integrazioni, anche in corso di esercizio, in un contesto di continuo monitoraggio e valutazione delle esigenze organizzative dell'ente, coordinate con l'acquisizione e la disponibilità di risorse finanziarie e di bilancio da destinare alle assunzioni di personale;

-del parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti giusto verbale n. 9 del 19/02/2024 agli atti;

Di rinviare a successivo atto gli eventuali aggiornamenti del presente piano, che si rendessero necessari in conseguenza di posti in organico che risulteranno vacanti nel corso del triennio, in conseguenza di dimissioni volontarie, collocamento a riposo, etc.;

Di informare dell'adozione della presente deliberazione le Organizzazioni Sindacali e le RSU dell'Ente;

Di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei Fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;

Di dare atto che la correlata deliberazione costituisce un allegato al DUP e al PIAO, secondo i principi dettati dalla armonizzazione dei sistemi contabili;

Di dare atto che la correlata deliberazione verrà pubblicato all'Albo Pretorio on-line del Comune per rimanervi affissa quindici giorni consecutivi, in esecuzione delle disposizioni di cui alla Legge n.69/2009 e s.m.i..

IL SINDACO

F.TO Dott. Raffaele Mondelli

PARERE DI REGOLARITÁ CONTABILE

Parere di regolarità contabile sulla proposta di deliberazione ai sensi dell'art. 49, comma 1° del D.Lgs.n. 267/2000 del T.U.EE.LL.: favorevole
Omignano, lì 23/02/2024

IL RESPONSABILE FINANZIARIO
F.TO Rag. Salvatore Ferrazzano

PARERE DI REGOLARITÁ TECNICA

Parere di regolarità tecnica sulla proposta di deliberazione ai sensi dell'art. 49, comma 1° del D.Lgs.n. 267/2000 del T.U.EE.LL.: favorevole
Omignano, lì 23/02/2024

IL RESPONSABILE DEL PERSONALE
F.TO Dott.ssa Carmen Di Sevo

LA GIUNTA COMUNALE

Discussa la proposta di deliberazione che precede;

Udito il Sindaco, il quale sinteticamente la espone;

Ritenuto di condividerla e di procedere ad approvazione;

Acquisiti i pareri regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. N. 267/2000 e ss.mm. e ii.;

Acquisito il parere del Revisore dei conti, all.to;

Con voti unanimi, resi in forma palese

DELIBERA

Le premesse e considerazioni contenute nella proposta di deliberazione si intendono di seguito ripetute e trascritte a formare parte integrante e sostanziale del presente atto.

Di accogliere integralmente la proposta di deliberazione che precede.

Infine, la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con votazione unanime e palese,

DELIBERA

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267.

Del che si è redatto il presente verbale, approvato e sottoscritto

Il Sindaco
F.TO Dott. Raffaele Mondelli

Il Segretario Comunale
F.TO Dott.ssa Genny Di Vita

Il sottoscritto Segretario Comunale

ATTESTA

che la presente deliberazione:

* è stata resa pubblica all'Albo pretorio comunale on line sul sito istituzionale del Comune www.comuneomignano.it e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi dal 28/02/2024 come prescritto dall'art. 32, comma 1 - legge 18 giugno 2009, n. 69;

* come prescritto dall'art. 124 TUEL 18 agosto 2000, n. 267 è stata pubblicata all'albo pretorio comunale in data 28/02/2024 e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi;

* come prescritto dall'art. 125 TUEL 18 agosto 2000, n. 267, è stata trasmessa in elenco ai capigruppo consiliari in data 28/02/2024;

* è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4, del TUEL 18 agosto 2000, n.267.

Il Segretario Comunale
F.TO Dott.ssa Genny Di Vita

E' copia conforme all'originale
Omignano, lì 28/02/2024

Il Vicesegretario comunale
Dott.ssa Carmen Di Sevo
(firma autografa omessa ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs39/1993)