

**Comune di Trecase**  
**Città metropolitana di Napoli**



**ALLEGATO 4**  
**Piano Triennale del Fabbisogno di**  
**Personale**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E**  
**ORGANIZZAZIONE 2024-2026**

*(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)*



# COMUNE DI TRECASE

Città Metropolitana di Napoli

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 24 del 15 marzo 2024

**Oggetto: Attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 6, comma 2, del D.lgs. n. 165 del 30.03.2001. Approvazione del piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2024/2026, in applicazione del D.M. del 17.03.2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019. Provvedimenti.**

L'anno duemilaventiquattro, il giorno quindici del mese di marzo, nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il Sig. avv. Raffaele De Luca nella sua qualità di Sindaco, e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti Sigg.:

	Presente	Assente
1) Raffaele DE LUCA -Sindaco	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2) Salvatore NAPODANO -Vice- Sindaco	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3) Mafalda MATRONE - Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4) Maria Rosaria BALZANO - Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5) Luca BANDINO - Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TOTALE	5	0

Partecipa il Segretario Generale Sig. dott. Elena Setaro, incaricato della redazione del verbale.

### IL PRESIDENTE

constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta l'adunanza ed invita i presenti alla trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

## LA GIUNTA COMUNALE

### Premesso che:

- l'art. 39, comma 1, della legge n. 449/1997, stabilisce che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti ad approvare la programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di personale delle categorie protette;
- l'art. 91, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000, prevede che gli enti locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 19, comma 8, della legge 28/12/2001, n. 448, in base al quale gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, a decorrere dall'anno 2002, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449;
- ai sensi dell'art. 4, comma 2, del D.M. 17.03.2020, attuativo dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia determinato nel rispetto del comma 1 del medesimo articolo, possono incrementare la spesa di personale per assunzioni di personale a tempo indeterminato, registrata nell'ultimo rendiconto approvato, in coerenza con il piano dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

**Rilevato** che l'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 4, comma 1, del D.Lgs. 25 maggio 2017, N. 75 ha introdotto una nuova disciplina in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale, in base alla quale le amministrazioni pubbliche allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, 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 con il Decreto 8 maggio 2018 dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, ai sensi dell'art. 6-ter del medesimo D.Lgs. n. 165/2001;

### Letto e richiamato:

- Il Decreto 8 maggio 2018 emanato dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, recante le *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”* di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017;
- Il Decreto 22 luglio 2022 emanato dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, recante la *“Definizione di linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche.”*, che integrano gli indirizzi approvati con il precedente Decreto Ministeriale del 08.05.2018;

**Atteso** che, in forza delle linee di indirizzo sopra richiamate, si prevede che:

- il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del fabbisogno, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste dalla vigente normativa;
- in sede di definizione del piano, le amministrazioni indicano la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati nell'ambito del

potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione e facendo riferimento al limite di spesa determinato in base all'art. 1, comma 557-quater, della legge 296/2006, ovvero la spesa di personale calcolata sulla media della spesa sostenuta nel triennio 2011/2013;

- > l'individuazione dei profili professionali dovrà essere coerente con le funzioni che l'Ente è chiamato a svolgere, con le strutture organizzative presenti e con le connesse responsabilità, il tutto finalizzato a definire un ordinamento professionale in linea con i principi di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini ed in grado di perseguire gli obiettivi dell'Ente;

**Rilevato** che l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della Legge n. 183/2011, ha introdotto dal 01.01.2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

**Evidenziato** che il comma 557-quater dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, introdotto dal comma 5-bis dell'art. 3 del D.L. n. 90/2014, 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*»;

**Visto:**

l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito nella Legge n. 58/2019, con il quale è stata introdotta una nuova disciplina per la determinazione delle capacità, che si sostanzia principalmente nella revisione del meccanismo del turn-over, mediante la previsione per gli Enti locali di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato 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, individuato con apposito decreto ministeriale;

il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, emanato di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e del Ministro dell'Interno il 17 marzo 2020, recante: “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni*”, attuativo delle disposizioni contenute nell'art. 33, comma 2, del Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58;

**Tenuto conto** che:

- l'art. 3 del Decreto Ministeriale individua le fasce demografiche dei comuni, in base alle quali l'art. 4 definisce le percentuali di riferimento dei valori soglia, c.d. “valori di virtuosità”, come descritte nella Tabella 1 del medesimo articolo, mentre la Tabella 3, inserita al comma 1 dell'art. 6, individua le percentuali da considerare come valori soglia per classificare gli enti meno virtuosi che, per i Comuni rientranti nella fascia demografica con popolazione da 5.000 a 9.999 abitanti, tra cui il Comune di Trecase, risultano così definiti:

**SCHEDA 1**

COMUNE DI TRECASE	Fascia Demografica	1° valore soglia Comuni virtuosi	2° valore soglia Comuni meno virtuosi
Popolazione al 31/12/2021	Comma 1 -Lettera e) – art. 3 del D.M. 17/03/2020	Tabella 1 – comma 1 dell'art. 4 del D.M. 17/03/2020	Tabella 3 – comma 1 dell'art. 6 del D.M. 17/03/2020
8.562	Comuni con popolazione da 5.000 a 9.999 abitanti	26,90%	30,90%

- Ai sensi dell'art. 4, comma 2, del Decreto attuativo, i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia determinato nel rispetto del comma 1 del medesimo articolo, a decorrere dal 20 aprile 2020, possono incrementare la spesa di personale per assunzioni di personale a tempo indeterminato, registrata nell'ultimo Rendiconto approvato, in coerenza con il piano 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, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica;
- Nella definizione del piano dei fabbisogni di personale bisogna comunque tener conto delle regole sul contenimento della spesa previsto dal comma 557-quater dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, innanzi richiamate, fermo restando che, ai sensi del comma 1 dell'art. 7 del DPCM attuativo, la maggiore spesa per gli enti che possono incrementare per assunzioni di personale in attuazione di quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del D.M. attuativo, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa corrispondente al valore medio del triennio 2011/2013;

**Letta e Richiamata** la Circolare esplicativa del 13.05.2020, emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante le linee direttive sulla corretta applicazione del DPCM 17 marzo 2020 e sulle nuove modalità di calcolo degli spazi assunzionali dei comuni;

**Rilevato** che con deliberazione n. 55 del 23.07.2021, come integrata e modificata con delibera n. 73 del 13.10.2021, la Giunta comunale prendeva atto che, sulla base dei dati rilevati a seguito dell'avvenuta approvazione del Rendiconto di gestione 2020, il Comune di Trecase rientrava tra gli enti che registrano un valore spesa personale / entrate correnti inferiore al "valore più basso", come riportata nella Tabella n. 1 dell'art. 4 del DPCM 17.03.2020 e, per effetto, procedeva all'approvazione del piano dei fabbisogni 2021/2023, nel rispetto degli spazi assunzionali determinati in applicazione delle nuove regole introdotte dal D.M. attuativo;

**Considerato** che la Giunta comunale, con deliberazione n. 38 del 10.03.2022, approvava il piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2022/2024, sulla base degli spazi assunzionali disponibili, quantificati tenendo conto dei dati contabili rilevati con il rendiconto 2020 e rinviando a successiva verifica l'accertamento in merito alla sostenibilità finanziaria delle assunzioni programmate;

**Tenuto conto** che, con delibera di Giunta comunale n. 50 del 25.05.2023, l'Amministrazione comunale, in base ai dati contabili rilevati dal rendiconto di gestione relativo all'esercizio 2022 approvato con delibera di Consiglio comunale n. 3 del 03.05.2023, effettuava apposita verifica sulla sostenibilità finanziaria delle assunzioni programmate nel triennio precedente e procedeva alla determinazione delle capacità assunzionali da destinare alla definizione del piano dei fabbisogni per il triennio 2023/2025, come riportato nella tabella di seguito riportata;

## SCHEDA 2

SPESA DEL PERSONALE RISULTANTE DAL RENDICONTO ANNO 2022			
N.D.	Voce	Rif. al bilancio o normativo	SPESA Rendiconto 2022
1	TOTALE SPESE DI PERSONALE - Voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999		1.094.424,89

ENTRATE CORRENTI					
N.D.	Voce	Accertamenti entrate correnti			
		Rendiconto 2020	Rendiconto 2021	Rendiconto 2022	Media
3	Titolo 1 - Titolo 2 e Titolo 3	6.158.809,60	6.017.488,11	6.381.710,53	6.186.002,75
4	FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata				749.596,68
5	TOTALE ACCERTAMENTI DI ENTRATA AL NETTO FCDE DI PREVISIONE RELATIVO ALL'ULTIMA ANNUALITA' CONSIDERATA				5.436.406,07
RAPPORTO SPESA DEL PERSONALE / ENTRATE CORRENTI (Rapporto tra il valore N.D. 1/e il valore N.D. 5)					20,13
VALORE SOGLIA TABELLA 1 – LETTERA f) – ART. 4 DEL DPCM 17.03.2020 (Valore N.D. 3 x 27% corrispondente al 1° valore soglia della Tabella 1 dell'art. 4)					1.462.393,23
SPAZIO ASSUNZIONALE TABELLA 1 – LETTERA f) – ART. 4 DEL DPCM 17.03.2020					367.968,34

**Rilevato**, in base ai dati contenuti nella predetta **Scheda 2**, che il Comune di Trecase confermava i parametri di virtuosità della spesa di personale, in quanto la percentuale del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti si attesta in una percentuale del 20,13% e, pertanto, inferiore al “valore soglia più basso” riportato nella Tabella n. 1 dell’art. 4 del D.M. 17.03.2020 e che le capacità assunzionali disponibili nel triennio 2023/2025 venivano quantificate in una spesa complessiva di € **367.968,34**, al netto dell’IRAP, nel rispetto delle indicazioni fornite dall’art. 2 del medesimo D.M. del 17.03.2020;

**Tenuto conto** che, nel quinquennio 2020/2024, gli Enti devono, in ogni caso, rispettare le percentuali di potenziale incremento di spesa assunzionale indicate nella Tabella 2 dell’art. 5 del D.M. attuativo, che risultano distribuite in maniera variabile per fascia demografica, come illustrate nella successiva **Scheda 3**, fermo restando la base di calcolo che rimane la spesa del personale rilevata dal rendiconto di gestione anno 2018, che risulta determinata in un importo complessivo al netto dell’IRAP pari ad € **1.454.092,35**:

### **SCHEDA 3**

A. Enti con popolazione da 5.000 a 9.999 abitanti	2020	2021	2022	2023	2024
B. Incremento massimo variabile personale 2018 % spesa	17%	21%	24%	25%	26%
C. Spesa personale da rendiconto anno 2018		€ 1.454.092,35	D. Spesa personale da		€ 1.094.424,89

			rendiconto anno 2022		
<b>E. Spesa massima sostenibile per il rispetto valore soglia</b>					€ 1.462.393,23
<b>F. Incremento max di spesa del personale 2020/2024 (B * C)</b>	€ 247.195,70	€ 305.359,39	€ 348.982,16	€ 363.523,09	€ 378.064,01
<b>G. Incremento di spesa annuale 2020/2024</b>	€ 247.195,70 (B * C)	€ 58.163,69 (B * C) - % 2020	€ 43.622,77 (B * C) - % 2021	€ 14.540,92 (B * C) - % 2022	€ 14.540,92 (B * C) - % 2023
<b>H. Limite max di spesa del personale per il rispetto valore soglia</b>					€ 367.968,34
<b>I. Incremento massimo di spesa del personale 2020/2024</b>	€ 1.341.620,59 (D + F)	€ 1.399.784,28 (D + F)	€ 1.443.407,05 (D + F)	€ 1.457.947,98 (D + F)	€ 1.472.488,90 (D + F)

**Verificato** che il Comune di Trecase, con la succitata deliberazione giunta n. 50 del 25.05.2023, procedeva alla programmazione del piano dei fabbisogni di personale per l'anno 2023, in base agli spazi assunzionali determinati nella predetta tabella pari ad un importo di € **363.523,09**, in quanto tale spesa consente all'Ente di non superare il valore soglia, determinato in € **1.462.393,23**, per la copertura dei posti vacanti in dotazione organica;

**Tenuto conto** che, nelle more dell'approvazione del Bilancio di previsione 2024/2026, l'Amministrazione comunale, nel prendere atto che risultano in corso di definizione le procedure per l'approvazione del Rendiconto di gestione relativo all'esercizio finanziario anno 2023, ha ravvisato la necessità di procedere all'approvazione del piano dei fabbisogni di personale per l'anno 2024 nel rispetto degli spazi assunzionali disponibili, determinati con riferimento ai dati rilevati dal rendiconto di gestione anno 2022, rinviando a successiva verifica la sostenibilità finanziaria delle assunzioni previste, previa approvazione del Rendiconto di gestione anno 2023;

**Atteso** che la programmazione triennale del fabbisogno di personale deve rispondere all'esigenza di funzionalità e flessibilità della struttura organizzativa al fine di assicurare un ottimale livello qualitativo e quantitativo dei servizi erogati, mantenendo contemporaneamente la spesa entro i limiti compatibili con le risorse disponibili e con i vincoli previsti dalla vigente normativa in materia di personale e che, come si evince dalla **SCHEDA 3**, sopra riportata, l'Ente per l'esercizio 2024 matura una capacità assunzionale di € **4.445,25**, al netto dell'IRAP, oltre un importo pari alle risorse non utilizzate con il piano dei fabbisogni approvato con la summenzionata delibera di G.M. n. 50/2023;

**Ritenuto** di confermare il piano dei fabbisogni di personale per l'anno 2021, approvato con deliberazione n. 55 del 23.07.2021, come integrata e modificata con delibera n. 73 del 13.10.2021, relativamente alla copertura dei posti per i quali sono tutt'ora in corso di realizzazione le relative procedure di reclutamento, per le posizioni di seguito illustrate:

- a) n. 1 posto di Istruttore tecnico - categoria C - per la copertura di n. 1 posto vacante nel Settore "Urbanistica e Ambiente" con rapporto di lavoro a tempo pieno avvalendosi della disciplina introdotta dall'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/200117;
- b) n. 1 posto di Autista - categoria B, posizione giuridica ed economica B1, per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nel Settore Affari Generali, con contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno, mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ex art. 35, comma 1 – lett. b) del D.lgs. n. 165/2001;

**Valutata** la necessità di confermare le assunzioni già programmate per l'anno 2023 con la delibera di G.C. n. 50/2023, con riferimento alla copertura dei posti per i quali sono tutt'ora in corso di realizzazione le relative procedure di reclutamento, per le posizioni di seguito illustrate:

- a) N. 1 posto di Funzionario tecnico con inquadramento nell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. nel Settore "Urbanistica e Ambiente" con rapporto di lavoro a tempo pieno, mediante utilizzo delle procedure di reclutamento disciplinate dalla vigente normativa in materia;
- b) N. 1 posto di Funzionario Economico Finanziario con inquadramento nell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. nel Settore "Finanziario" con rapporto di lavoro a tempo pieno, mediante utilizzo delle procedure di reclutamento disciplinate dalla vigente normativa in materia;
- c) n. 1 posto di Funzionario Amministrativo con inquadramento nell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. nel Settore "Affari Generali" con rapporto di lavoro a tempo pieno, avvalendosi della disciplina inserita nell'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001 e dall'art. 13 del CCNL del 16.11.2022 per il personale del comparto Funzioni Locali;
- d) N. 1 posto di Istruttore tecnico con inquadramento nell'Area degli Istruttori nel Settore "Urbanistica e Ambiente" con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% dell'orario a tempo pieno, utilizzo della graduatoria in corso di validità, approvata con determinazione dirigenziale n. 105 del 17.06.2022 a seguito concorso pubblico per la medesima Area (ex categoria c) e profilo professionale ex art. 91, comma 4, del D.lgs. n. 267/2000;

**Ravvisata** l'esigenza di procedere ad un aggiornamento del piano dei fabbisogni di personale per l'anno 2024, con l'obiettivo di realizzare la copertura dei posti vacanti in dotazione organica per le Aree e profili strettamente necessari a garantire nell'immediato la massima funzionalità dei servizi istituzionali e che meglio rispondono alle esigenze dell'Amministrazione comunale nel raggiungimento degli obiettivi programmati e, al contempo, garantire il contenimento della spesa di personale e la sostenibilità finanziaria delle assunzioni previste, nel rispetto delle regole fissate dal DPCM attuativo del 2020;

**Posto** in risalto che, come chiarito dalla Circolare esplicativa del 13.05.2020 emessa dal Dipartimento della Funzione Pubblica, fermi restando i limiti generali dati dalla verifica della sostenibilità finanziaria della spesa (e dunque il rispetto del valore soglia), nel periodo 2020-2024 ogni incremento annuale della spesa del personale dovrà necessariamente tener conto e assorbire l'aumento derivante dalla percentuale eventualmente già utilizzata nelle annualità precedenti e, pertanto, ferma restando la disponibilità delle capacità assunzionali quantificati in base ai dati rilevati dal rendiconto di gestione 2022, gli spazi assunzionali disponibili per l'anno 2024 vengono rideterminati, per un importo come di seguito illustrato:

**SCHEDA 4**

<b>SPAZI ASSUNZIONALI PER IL QUINQUENNIO 2020/2024, ESCLUSO IRAP</b>	<b>€ 367.968,34</b>
--	---------------------

<b>A DETRARRE GLI SPAZI ASSUNZIONALI UTILIZZATI PER IL FINANZIAMENTO DEL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER L'ANNO 2021, ESCLUSO IRAP</b> <i>DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 55 del 23.07.2021, INTEGRATA CON DELIBERAZIONE GIUNTALE N. 73 DEL 13.10.2021</i>	<b>€ 100.141,35</b>
<b>A DETRARRE GLI SPAZI ASSUNZIONALI UTILIZZATI PER IL FINANZIAMENTO DEL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER L'ANNO 2022, ESCLUSO IRAP</b> <i>DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 38 del 10.03.2022</i>	<b>€ 115.614,51</b>
<b>A DETRARRE GLI SPAZI ASSUNZIONALI UTILIZZATI PER IL FINANZIAMENTO DEL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER L'ANNO 2023, ESCLUSO IRAP</b> <i>DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 50 del 25.05.2023</i>	<b>€ 92.065,11</b>
<b>SPAZI ASSUNZIONALI DISPONIBILI PER IL FINANZIAMENTO DEL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER L'ANNO 2024, ESCLUSO IRAP</b>	<b>€ 60.147,37</b>

**Considerato** che, per quanto innanzi rappresentato, si ravvisa la necessità di procedere ad un incremento delle assunzioni di personale programmate con la succitata deliberazione giuntales n. 50/2023 per la rilevante carenza di organico registrata nelle strutture organizzative dell'area amministrativa e dell'area di vigilanza, relativamente alla copertura di un posto di Istruttore amministrativo e di un posto di Istruttore di vigilanza, come di seguito descritto;

#### **SCHEDA 5**

<b>DEFINIZIONE DEL PIANO DEI FABBISOGNI A TEMPO INDETERMINATO PER L'ANNO 2024</b>						
<b>AREA / PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>Modalità di reclutamento</b>	<b>Posti</b>	<b>Stipendio tabellare +IVC +13°Mens.</b>	<b>ONERI</b>	<b>IRAP</b>	<b>Finanziamento assunzioni</b>
AREA DEGLI ISTRUTTORI ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Mobilità volontaria, Scorrimento graduatorie o concorso pubblico	1	23.343,52	6.256,06	1.984,20	31.583,78
AREA DEGLI ISTRUTTORI ISTRUTTORE DI VIGILANZA	Mobilità volontaria, Scorrimento graduatorie o concorso pubblico	1	23.343,52	6.256,06	1.984,20	31.583,78
<b>SPESA FABBISOGNO PERSONALE 2024</b>			<b>€ 46.687,04</b>	<b>€ 12.512,13</b>	<b>€ 3.968,40</b>	<b>€ 63.167,56</b>
<b>SPESA FABBISOGNO PERSONALE AL NETTO IRAP</b>						<b>€ 59.199,16</b>
<b>SPAZI ASSUNZIONALI 2024</b>						<b>€ 60.147,37</b>
<b>RESIDUI FABBISOGNO ASSUNZIONALE ANNO 2024</b>						<b>€ 948,21</b>

**Valutata** la necessità di confermare la copertura del posto di Funzionario Amministrativo nel Settore Affari Generali previsto con il piano dei fabbisogni per l'anno 2023 di cui alla D.G.M. n. 50/2023, avvalendosi della nuova disciplina inserita all'art. 13 del CCNL del 16.11.2022 per il personale del

comparto, con particolare riferimento ai commi 6, 7 e 8, secondo cui gli Enti Locali possono effettuare progressioni verticali fra le nuove aree introdotte con la definizione del Nuovo Ordinamento professionale, tramite procedure valutative, al fine di valorizzare l'esperienza e la professionalità acquisita negli anni dal personale dell'Area degli Istruttori e, al contempo, garantire il contenimento della spesa di personale e la sostenibilità finanziaria delle assunzioni previste, in quanto la progressione verticale richiedono spazi assunzionali minimi, dovendo considerare solo la differenza del trattamento fondamentale tabellare correlato all'Area di attuale inquadramento e quello dell'Area di nuova destinazione;

**Precisato** che, ai sensi dell'art. 13, comma 8, del citato CCNL del 16.11.2022, le progressioni verticali sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale del comparto Funzioni Locali.

**Accertato** che il monte salari per l'anno 2018 risulta determinato in un importo di € 1.145.000,00, e, pertanto, le risorse disponibili per il finanziamento della progressione verticale innanzi richiamata, vengono quantificate in € **6.297,50**;

**Ritenuto** di dover garantire la copertura del posto di Funzionario di vigilanza dell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. nel Corpo di Polizia Locale, avvalendosi della succitata nuova disciplina inserita all'art. 13 del CCNL del 16.11.2022 e utilizzando gli spazi assunzionali determinati con la percentuale dello 0,55% del monte salari dell'anno 2018 ancora disponibili, come illustrato nella tabella che di seguito si riporta;

**SCHEDA 6**

DEFINIZIONE DEL PIANO DEI FABBISOGNI A TEMPO INDETERMINATO PER L'ANNO 2024						
AREA / PROFILO PROFESSIONALE	Modalità di reclutamento	Posti	Stipendio tabellare +IVC +13°Mens.	ONERI	IRAP	Finanziamento assunzioni
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q. FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	Procedura valutativa ex art. 13 del CCNL del 16.11.2022	1	1.988,30	536,84	169,01	2.694,15
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q. FUNZIONARIO DI VIGILANZA	Procedura valutativa ex art. 13 del CCNL del 16.11.2022	1	1.988,30	536,84	169,01	2.694,15
<b>SPESA FABBISOGNO PERSONALE 2024</b>			<b>3.976,61</b>	<b>1.073,68</b>	<b>338,01</b>	<b>5.388,30</b>
<b>SPESA FABBISOGNO PERSONALE AL NETTO IRAP</b>						<b>€ 5.050,29</b>
<b>SPAZI ASSUNZIONALI 2023/2024 PARI ALLO 0,55% DEL MONTE SALARI 2018 (€ 537.926,00)</b>						<b>€ 6.297,50</b>
<b>ECONOMIE SPAZI ASSUNZIONALI ART. 13 DEL CCNL 16.11.2022</b>						<b>€ 1.247,21</b>

**Evidenziato** che l'Amministrazione comunale, nella fase di attuazione della programmazione del fabbisogno, intende avvalersi delle procedure di reclutamento previste dalla vigente normativa per assunzioni con contratto a tempo indeterminato, con particolare riferimento a quanto disposto:

- a) dall'art. 30 del D.lgs. n. 165/2001, in base al quale le pubbliche amministrazioni, in caso di assunzioni dall'esterno, possono attivare una preventiva procedura di mobilità volontaria, mediante passaggio diretto di dipendenti di altre pubbliche amministrazioni;
- b) dall'art. 35 del D.lgs. n. 165/2001, che prevede la copertura dei posti vacanti mediante procedure selettive con accesso dall'esterno, previa richiesta alla struttura regionale preposta alla gestione degli esuberanti del personale pubblico ai sensi dell'art. 34-bis dello stesso decreto legislativo;
- c) dall'art. 91 comma 4 del D.lgs. n. 267/2000, che prevede la copertura dei posti vacanti mediante scorrimento delle graduatorie vigenti, e dall'art. 3, comma 61, della legge 350/2003, che prevede la possibilità di utilizzo delle graduatorie valide approvate da altre amministrazioni pubbliche;
- d) dall'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001, che dispone l'attuazione di procedure comparative riservate al personale interno, nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale, fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni da coprire all'accesso dall'esterno;
- e) dall'art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL del 16.11.2022 per il personale del comparto, secondo cui gli Enti Locali possono effettuare progressioni verticali fra le nuove aree introdotte dal Nuovo Ordinamento professionale, tramite procedure valutative, al fine di valorizzare l'esperienza e la professionalità acquisita negli anni dal personale di ruolo;

**Preso atto** che ai sensi dell'art. 36 del d.lgs. n. 165/2001, le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, fermo restando la possibilità di avvalersi delle forme contrattuali di lavoro flessibile previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa per rispondere ad esigenze temporanee o eccezionali e nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti;

**Visto** l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito dalla legge 122/2010 come modificato dall'art. 4, comma 102, della legge 12 novembre 2011, n. 183 e dall'art. 11, comma 4-bis, del Decreto Legge n. 90/2014, convertito con modificazioni nella legge n. 114/2014, ai sensi del quale a decorrere dall'anno 2011 le pubbliche amministrazioni possono avvalersi di personale con rapporto di lavoro flessibile nel limite del 50 per cento ovvero del 100% (per i soli comuni in regola con i vincoli di finanza pubblica) della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

**Ritenuto**, alla luce delle citate disposizioni, che nella definizione delle assunzioni con rapporto di lavoro flessibile, gli enti oltre al rispetto dei vincoli imposti dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, hanno l'obbligo di verificare che tali assunzioni non hanno effetti sull'innalzamento della percentuale tra spesa di personale ed entrate correnti e che rientrano nei limiti del valore soglia definito dalla Tabella 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 dell'art. 6 del D.M. del 17.03.2020;

**Rilevato** che l'art. 16, comma 1-quater, del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160 stabilisce l'esplicita esclusione dal tetto alla spesa per il lavoro flessibile di cui al succitato comma 28 dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010 degli incarichi a contratto conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1, del TUEL;

**Valutata** l'esigenza di confermare, al fine di garantire il costo delle assunzioni nei limiti di spesa connessi al valore soglia indicato nella Tabella 1 dell'art. 4 del Decreto attuativo del 2020, il piano dei fabbisogni di personale a tempo determinato già programmato in anni precedenti, per sopperire ad alcune esigenze organizzative temporanee nell'ambito dei servizi finanziari, dei servizi tecnici e urbanistici e dei servizi di vigilanza, per le Aree e i profili professionali di seguito indicati:

- a) Conferma del rapporto di lavoro di n. 1 Funzionario tecnico – Area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione per la direzione e la gestione del Settore “Lavori Pubblici” con contratto di lavoro a tempo determinato e a tempo pieno, in applicazione dell’art. 110 – comma 1 – del D.lgs. n. 267/2000;
- b) Conferma del rapporto di lavoro di n. 1 Funzionario di vigilanza – Area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione per la direzione e la gestione del Settore “Polizia Locale” con contratto di lavoro a tempo determinato, in applicazione dell’art. 110 – comma 1 – del D.lgs. n. 267/2000;
- c) Rapporto di lavoro di n. 1 Funzionario Contabile – Area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione nell’ambito del Settore Finanziario con contratto di lavoro a tempo determinato, per un periodo di sei mesi e a tempo parziale al 33%, con prestazione lavorativa pari a 12 ore settimanali, in applicazione dell’art. 1 comma 557 della legge n. 311/2004;

**Evidenziato** che l'art. 16, comma 1-quater, del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160 stabilisce l'esplicita esclusione dal tetto alla spesa per il lavoro flessibile di cui al succitato comma 28 dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010 degli incarichi a contratto conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1, del TUEL;

**Dato atto** che, sulla base delle direttive formulate dall’Amministrazione comunale e delle esigenze organizzative innanzi rappresentate, si è proceduto alla predisposizione della tabella di seguito riportata, nella quale è stata determinata la spesa necessaria al finanziamento dei rapporti di lavoro sopra indicati per l’anno 2024, dando atto che il Comune di Trecase nell’anno 2009 non ha sostenuto spese per rapporti di lavoro a tempo determinato.

**SCHEDE 7**

<b>VERIFICA DEL RISPETTO DEL LIMITE NELL'ANNO 2024</b>	
<b>TIPOLOGIA DI CONTRATTO</b>	<b>SPESA PREVISTA ANNO 2024 (Comprensiva di oneri e IRAP)</b>
Rapporto di lavoro di un Funzionario Tecnico dell’Area dei Funzionari e dell’E.Q., a tempo pieno in applicazione dell’art. 110, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000	€ 36.106,85
Rapporto di lavoro di un Funzionario di vigilanza dell’Area dei Funzionari e dell’E.Q., a tempo pieno in applicazione dell’art. 110, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000	€ 36.106,85
Rapporti di lavoro di un Funzionario Contabile dell’Area dei Funzionari e dell’E.Q., x sei mensilità a tempo parziale al 33% ai sensi dell’art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004	€ 6.017,20
<b>SPESA LAVORO FLESSIBILE PREVISTA NEL 2024</b>	<b>€ 78.230,90</b>

**Considerato** che, come indicato dal comma 3 dell’art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni personale implica l’adeguamento della dotazione organica alle nuove esigenze di funzionalità della struttura organizzativa con l’individuazione delle posizioni dotazionali per categorie e profili professionali, fermo restando l’obbligo del contenimento della spesa teorica del personale inserito nella dotazione organica;

**Posto in risalto** che con la citata delibera di Giunta comunale n. 50 del 25.05.2023 è stato approvato l'assetto organizzativo del Comune di Trecase, con contestuale determinazione della dotazione organica, quale strumento organizzativo che disciplina la consistenza complessiva del personale con individuazione dei posti necessari per ciascuna struttura apicale, dando atto che la stessa risulta determinata in coerenza con il piano dei fabbisogni di personale per l'anno 2024, al fine di garantire il rispetto dei vincoli sul contenimento della spesa teorica del personale;

**Precisato** che resta confermato l'attuale Organigramma della struttura comunale, come illustrato nell'**Allegato "A"** che si allega alla presente, raffigura l'assetto organizzativo della struttura comunale delineato in cinque Settori, quale struttura organizzativa di massima dimensione, che costituiscono la prima dimensione operativa dell'organizzazione del lavoro e rientranti nell'Area delle Elevate Qualificazioni e la dotazione organica che descrive l'organico dei posti complessivi previsti nella predetta struttura organizzativa, distribuiti per Area di classificazione e profilo professionale assegnati alle unità organizzative presenti nell'Organigramma, necessari a garantire l'ottimale funzionalità dei vari servizi;

**Verificato** che, come si evince dalla ricognizione della dotazione organica effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, l'attuale andamento delle posizioni lavorative occupate e l'organizzazione dei processi gestionali e decisionali, nel contesto della struttura comunale, risultano conformi alla determinazione della dotazione organica complessiva e al piano dei fabbisogni di personale, così come contenuto nella presente deliberazione;

**Rilevato** che il Comune di Trecase da anni registra una carenza di personale particolarmente rilevante, in quanto rispetto ai posti previsti nella vigente dotazione organica determinati in n. 55 unità, attualmente risultano in servizio a tempo indeterminato n. 24 unità e, pertanto, per la verifica delle eccedenze di personale di cui all'art. 16 della legge di stabilità per il 2012, non sussistono situazioni di soprannumerarietà di personale, anche temporanea, nell'ambito dei contingenti relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e di livello apicale;

**Dato atto** che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

**Dato atto** che, in considerazione del ridotto organico di personale in servizio, l'Ente non è soggetto al rispetto della quota d'obbligo da riservare ai soggetti con disabilità e alle categorie protette di cui alla Legge 12/03/1999, n. 68;

**Tenuto conto** che il comma 1 dell'art. 7 del D.M. attuativo prevede che la maggiore spesa che gli enti "virtuosi", collocati al di sotto del valore soglia più basso indicato nella Tabella 1 dell'art. 4 del medesimo D.M., possono incrementare per assunzioni di personale, in attuazione di quanto previsto dall'art. 5 del decreto attuativo, non deve essere considerata nel limite di spesa corrispondente al valore medio del triennio 2011/2013;

**Dato atto** che la spesa del personale da sostenere per il triennio 2024/2026, comprensiva delle assunzioni da effettuare a tempo indeterminato e a tempo determinato, esclusi gli oneri da non considerare, rientra nel tetto di spesa relativo alla media del triennio 2011/2013 e, quindi, risulta rispettosa della disciplina dettata dall'art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006, come si evince dalla scheda di seguito riportata:

**SCHEDA 8**

<b>Spese per il personale</b>	
<b>COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:</b>	<b>Previsione 2024</b>

1	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato		859.585,65
	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale, escluso oneri e IRAP		11.907,00
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		246.508,07
	Aumenti contrattuali relativi al triennio 2022/2024, escluso oneri e IRAP		77.620,00
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ex art. 23 CCNL 16.11.2022) per la quota parte di costo di competenza sostenuto, esclusi oneri e IRAP		
	Spese sostenute dall'Ente per il personale a tempo determinato ex art. 1 Comma 557 della legge n. 311/2004, esclusi oneri e IRAP		4.434,85
	Spese per incarichi ex art. 110, comma 1 del TUEL, escluso di oneri e IRAP		53.223,54
	Spese per il personale con contratti di lavoro a tempo determinato ex Art. 36 DEL D.LGS N. 165/2001, escluso di oneri e IRAP		
	Spesa a regime per il finanziamento del piano dei fabbisogni di personale anno 2024, mediante utilizzo degli spazi assunzionali determinati in applicazione dell'art. 4 del DPCM 17.03.2020		€ 135.660,07
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro relativi al piano dei fabbisogni anno 2024		€ 36.364,85
	IRAP a carico del datore di lavoro relativi al piano dei fabbisogni anno 2024		€ 11.531,11
	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale		26.644,00
2	Altre spese contabilizzate in interventi diversi dall'intervento 1 (ad es. buoni pasto, ecc.)	+	15.000,00
3	Altre spese contabilizzate in interventi diversi dall'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.)	+	3.500,00
4	Irap su retribuzioni corrisposte al personale	+	76.471,26
<b>TOTALE SPESA DI PERSONALE</b>			<b>1.558.450,40</b>
<b>COMPONENTI ESCLUSE:</b>			<b>Previsione 2024</b>
5	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi	-	173.798,41
6	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi connessi agli aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata	-	50.816,43
7	AUMENTI CONTRATTUALI 2022/2024	-	77.620,00
8	SPESA FINANZIAMENTO PIANO FABBISOGNO TRIENNIO 2023/2024	-	135.660,07
9	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro relativi al piano dei fabbisogni anno 2024	-	€ 36.364,85
10	Spese per formazione e missioni del personale	-	3.500,00
11	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-	
12	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	-	26.644,00

13	Spese per assunzioni di personale per la quota d'obbligo ex art. 1 della legge 68/1999	-	€ 31.989,48
14	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	11.907,00
<b>TOTALE COMPONENTI ESCLUSE</b>			<b>548.300,24</b>
<b>COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA</b>			<b>1.010.150,16</b>
<b>MEDIA SPESA PERSONALE DEL TRIENNIO 2011-2012-2013</b>			<b>1.612.622,15</b>
<b>L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale?</b>			<b>SI</b>
<b>Margine di spesa ancora sostenibile nel 2024</b>			<b>602.471,99</b>

**Dato atto** che il Programma triennale del Fabbisogno di personale è parte della sezione Operativa del Documento Unico di Programmazione (DUP);

**Dato atto** che, ai sensi dell'art. 6, comma 3 del Decreto ministeriale n. 132 del 30.06.2022, il Programma triennale del Fabbisogno di personale di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, è parte integrante della Sezione Organizzazione e Capitale Umano del Piano integrato di attività e organizzazione, di cui all'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, per il triennio 2023-2025, in coerenza con gli strumenti di programmazione di carattere finanziario (Documento Unico di Programmazione (DUP) e bilancio di previsione).

**Preso atto** che, con riguardo all'attivazione delle procedure necessarie per poter procedere alle assunzioni di personale fissate dalla vigente normativa, si dovrà accertare che siano state verificate le seguenti condizioni:

- ▶ Determinazione delle capacità assunzionali nel rispetto delle nuove regole introdotte dal DPCM del 17.03.2020, attuativo dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- ▶ La spesa del personale deve risultare inferiore a quella media del triennio 2011/2013 (articolo 1, comma 557 e seguenti della legge n. 296/2006);
- ▶ Approvazione del programma annuale e triennale del fabbisogno di personale (art. 6 del D.Lgs. n.165/2001 e art. 91 del TUEL) e attestazione annuale che non vi sono dipendenti in sovrannumero e/o in eccedenza (art. 33, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001);
- ▶ Approvazione del PIAO per il triennio di riferimento (Art. 6 comma 7 del D.L. n. 80/2021);
- ▶ Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, di rendiconti, del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016);
- ▶ Attivazione della piattaforma elettronica per la certificazione dei crediti ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D.L. n. 35 del 2013 (art. 9, c. 3-bis, D.L. n. 185/2008 e art. 37, comma 1 – lettera b), del D.L. n. 66/2014);

**Precisato che** il presente atto sarà sottoposto alla richiesta di parere del Revisore, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001, ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi derivanti dalle assunzioni con i vincoli di bilancio e per la certificazione dei relativi oneri, nonché per la prescritta asseverazione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del DPCM 17.03.2020;

**Viste:**

- le disposizioni dettate dal d.lgs. 30 Marzo 2001, n. 165 – “*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”, in particolare, l’art. 6 che disciplina l’organizzazione degli uffici e delle dotazioni organiche;
- le disposizioni dettate dal d.lgs. 18 Agosto 2000, n. 267 - Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali, in particolare, l’art. 48 che attribuisce agli organi di vertice delle amministrazioni locali la competenza in materia di programmazione triennale del fabbisogno di personale;

**Dato atto** che in merito alla presente proposta sono stati acquisiti i pareri, ai sensi dell'art. 49, comma 1, e 147bis, comma 1, del d. lgs. 18.8.2000, n. 267, di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell’azione amministrativa, e di regolarità contabile, favorevolmente espressi, rispettivamente dal Responsabile del Settore Affari Generali e dal Responsabile del Settore Finanziario;

**Letta** la allegata proposta di deliberazione ed i pareri in essa riportati, resi ai sensi dell’art.49 e dell’art. 147 bis del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267;

**Con** voti unanimi dei presenti, espressi nei modi e termini di legge;

### **DELIBERA**

Approvare l’allegata proposta di deliberazione e per l’effetto:

1. **Approvare** la relazione istruttoria trasmessa dal Segretario Generale, quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
2. **Di dare atto che** in attuazione della disciplina contenuta nel DPCM del 17.03.2020 recante le nuove modalità di calcolo delle capacità assunzionali negli Enti locali, il Comune di Trecase, sulla base dei dati rilevati a seguito dell’avvenuta approvazione del Rendiconto di gestione 2022 e tenendo conto del rapporto tra la spesa personale, al netto dell’IRAP, e la media delle entrate correnti relative al triennio 2019/2021, al netto del FCDE iscritto nel bilancio di previsione anno 2022, rientra tra gli enti che registrano un valore spesa personale / entrate correnti inferiore al “valore più basso”, c.d. “Soglia di virtuosità”, come riportato nella Tabella n. 1 dell’art. 4 del DPCM 17.03.2020;
3. **Di dare atto che** in merito alla ricognizione prescritta dall'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001, è stato attestato che non sussistono situazioni di soprannumerarietà di personale, anche temporanea, nell'ambito dei contingenti relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e di livello apicale e, pertanto, non risultano, eccedenze di personale con riferimento alle esigenze funzionali e finanziarie;
4. **Di confermare** il piano dei fabbisogni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per l’anno 2021, approvato con delibera di Giunta comunale n. 55 del 23.07.2021, come integrato con delibera n. 73 del 13.10.2021 relativamente alle assunzioni come di seguito indicate e per le quali sono in corso di espletamento le procedure assunzionali:
  - a) n. 1 posto di Istruttore tecnico con inquadramento nell’Area degli Istruttori per la copertura di n. 1 posto vacante nel Settore “Urbanistica e Ambiente” con rapporto di lavoro a tempo pieno avvalendosi della disciplina introdotta dall’art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001;
  - b) n. 1 posto di Autista con funzioni di Messo comunale con inquadramento nell’Area degli Operatori Esperti, per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nel Settore Affari

Generali, con contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno, mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ex art. 35, comma 1 – lett. b) del D.lgs. n. 165/2001;

5. **Di confermare** altresì, il piano dei fabbisogni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per l'anno 2023, approvato con delibera di Giunta comunale n. 50 del 25.05.2023, relativamente alle assunzioni come di seguito indicate e per le quali sono in corso di espletamento le procedure di reclutamento:
- a) N. 1 posto di Funzionario tecnico con inquadramento nell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. nel Settore "Urbanistica e Ambiente" con rapporto di lavoro a tempo pieno, mediante utilizzo delle procedure di reclutamento disciplinate dalla vigente normativa in materia;
  - b) N. 1 posto di Funzionario Economico Finanziario con inquadramento nell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. nel Settore "Finanziario" con rapporto di lavoro a tempo pieno, mediante utilizzo delle procedure di reclutamento disciplinate dalla vigente normativa in materia;
  - c) n. 1 posto di Funzionario Amministrativo con inquadramento nell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. nel Settore "Affari Generali" con rapporto di lavoro a tempo pieno, avvalendosi della disciplina inserita nell'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001 e dall'art. 13 del CCNL del 16.11.2022 per il personale del comparto Funzioni Locali;
  - d) N. 1 posto di Istruttore tecnico con inquadramento nell'Area degli Istruttori nel Settore "Urbanistica e Ambiente" con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% dell'orario a tempo pieno, utilizzo della graduatoria in corso di validità, approvata con determinazione dirigenziale n. 105 del 17.06.2022 a seguito concorso pubblico per la medesima Area (ex categoria c) e profilo professionale ex art. 91, comma 4, del D.lgs. n. 267/2000;
6. **Di procedere** all'integrazione del piano dei fabbisogni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per l'anno 2024 in attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 6 del D.lgs. n. 165 del 30.03.2001, come di seguito riportato:
- A) N. 1 posto di Istruttore di vigilanza con inquadramento nell'Area degli Istruttori nel Settore di "Polizia Locale" con rapporto di lavoro a tempo pieno, mediante svolgimento di concorso pubblico ex art. 35, comma 1 – lett. a) del D.lgs. n. 165/2001 o mediante utilizzo di graduatorie di altri Enti pubblici per la medesima Area e profilo professionale ex art. 3, comma 61, della legge 24 dicembre 2003, n. 350;
  - B) N. 1 posto di Istruttore amministrativo con inquadramento nell'Area degli Istruttori nel Settore di "Affari Generali" con rapporto di lavoro a tempo pieno, mediante svolgimento di concorso pubblico ex art. 35, comma 1 – lett. a) del D.lgs. n. 165/2001 o mediante utilizzo di graduatorie di altri Enti pubblici per la medesima Area e profilo professionale ex art. 3, comma 61, della legge 24 dicembre 2003, n. 350;
  - C) n. 1 posto di Funzionario di vigilanza con inquadramento nell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. nel Settore "Polizia Locale" con rapporto di lavoro a tempo pieno, avvalendosi della disciplina inserita nell'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001 e dall'art. 13 del CCNL del 16.11.2022 per il personale del comparto Funzioni Locali;
7. **di precisare che** la disciplina per la determinazione degli spazi assunzionali introdotta dal DPCM del 17.03.2020 fa riferimento alla definizione dei piani di fabbisogno di personale per il periodo 2020/2024 e, pertanto, il Comune di Trecase procede alla rimodulazione del piano delle assunzioni limitatamente all'anno 2024, utilizzando le capacità assunzionali determinate in base alle regole disciplinate dal citato decreto attuativo, precisando che l'Ente si riserva di procedere ad eventuali integrazioni e/o modifiche, in caso di eventuali evoluzioni normative in materia che potrebbero

intervenire nei prossimi mesi, e, comunque, nelle more dell'approvazione del Rendiconto di gestione relativo all'esercizio finanziario per l'anno 2023;

- 8. di stabilire che** per quanto attiene il piano dei fabbisogni a tempo determinato, vengono confermati per l'anno 2024 i rapporti di lavoro a tempo determinato, programmati con delibera di Giunta comunale n. 50 del 25.05.2023, con integrazione di una figura professionale dell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. per esigenze temporanee, nelle more della copertura del posto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, relativamente:
- a) alla copertura di un posto di Funzionario Tecnico con inquadramento nell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. nel Settore "Lavori Pubblici" con rapporto di lavoro a tempo pieno e a tempo determinato, in base alla disciplina di cui all'art. 110 – comma 1 – del D.lgs. n. 267/2000;
  - b) alla copertura di un posto di Funzionario di Polizia Locale con inquadramento nell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. nel Settore "Polizia Municipale" con rapporto di lavoro a tempo pieno e a tempo determinato, in base alla disciplina di cui all'art. 110 – comma 1 – del D.lgs. n. 267/2000;
  - c) Rapporto di lavoro di n. 1 Funzionario Contabile – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione nell'ambito del Settore Finanziario con contratto di lavoro a tempo determinato, per un periodo di sei mesi e a tempo parziale al 33%, con prestazione lavorativa pari a 12 ore settimanali, in applicazione dell'art. 1 comma 557 della legge n. 311/2004;
- 9. Di confermare** l'Organigramma approvato con delibera di Giunta comunale n. 50/2023 e rappresentato nelle tabelle riportate nell'allegato "A" al presente atto quale parte integrante e sostanziale, che illustra l'assetto organizzativo dell'Ente delineato in cinque settori, quali strutture organizzative di massima dimensione e rappresentanti l'Area delle posizioni organizzative, ai sensi dell'art. 17 del CCNL 21.05.2018 e la dotazione organica che descrive l'organico dei posti complessivi previsti nella predetta struttura organizzativa, distribuiti per Area di classificazione e profilo professionale assegnati alle unità organizzative presenti nell'Organigramma, necessari a garantire l'ottimale funzionalità dei vari servizi;
- 10. Di precisare** in riferimento al quadro normativo delineato dalla legislazione vigente in materia di assunzioni di personale con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato, che:
- > Risulta rispettato il limite connesso alle facoltà assunzionali, determinate ai sensi degli articoli 4 e 5 del D.M. 17.03.2020 e il contenimento della percentuale calcolata in rapporto alla spesa di personale ed entrate correnti (al netto FCDE) rispetto a quello calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto anno 2022, come illustrato nella parte introduttiva del presente deliberato;
  - > la spesa complessiva per il personale a seguito delle assunzioni programmate rientra nei limiti della spesa per il personale previsti a legislazione vigente e di quelli connessi alle facoltà assunzionali determinate ai sensi del DPCM 17.03.2020, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "sostenibilità finanziaria" e trova idonea copertura nei capitoli di riferimento del bilancio di previsione, come risulta dalla SCHEDA n. 8 riportata nella parte introduttiva della presente;
  - > risultano rispettati i vincoli imposti dall'art. 1, comma 557-quater, della legge 27 dicembre 2006 n. 296, in quanto la spesa del personale scaturente dalla spesa prevista nel bilancio di previsione per l'anno 2024 risulta inferiore alla spesa media calcolata sul triennio 2011/2013;
  - > questo Ente non versa né in situazione di deficit strutturale né di dissesto finanziario;

11. **di demandare** al Responsabile del Settore Finanziario, quale titolare dell'ufficio preposto alla gestione del personale, di provvedere agli adempimenti necessari alla realizzazione del piano occupazionale per l'anno 2024 approvato con il presente atto, mediante attuazione delle procedure di reclutamento sopra indicate e previa attuazione delle procedure di mobilità previste dall'art. 34-bis del D.lgs. n. 165/2001;
12. **di stabilire che**, ai sensi dell'art. 6, comma 3 del Decreto ministeriale n. 132 del 30.06.2022, il Programma triennale del Fabbisogno di personale di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, è parte integrante della Sezione Organizzazione e Capitale Umano del Piano integrato di attività e organizzazione, di cui all'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, per il triennio 2023-2025;
13. **di provvedere** alla pubblicazione del presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", come previsto nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
14. **di precisare** che il Piano triennale dei fabbisogni di personale va inserito nella sezione SEZIONE 3 "*Organizzazione e capitale umano*" – sottosezione 3.3- del PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO).
15. **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.

Successivamente, su conforme proposta del Presidente, data l'urgenza di provvedere

## **LA GIUNTA COMUNALE**

Con i voti unanimi dei presenti, espressi nei modi e termini di legge

## **DELIBERA**

Di rendere immediatamente esecutiva la presente deliberazione, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 e successive modifiche e integrazioni.



# COMUNE DI TRECASE

Città Metropolitana di Napoli

AL SINDACO

ALLA GIUNTA COMUNALE

SEDE

Oggetto: Attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 6, comma 2, del D.lgs. n. 165 del 30.03.2001. Approvazione del piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2024/2026, in applicazione del D.M. del 17.03.2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019. Provvedimenti.

## RELAZIONE ISTRUTTORIA

### Premesso che:

- l'art. 39, comma 1, della legge n. 449/1997, stabilisce che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti ad approvare la programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di personale delle categorie protette;
- l'art. 91, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000, prevede che gli enti locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 19, comma 8, della legge 28/12/2001, n. 448, in base al quale gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, a decorrere dall'anno 2002, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449;
- ai sensi dell'art. 4, comma 2, del D.M. 17.03.2020, attuativo dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia determinato nel rispetto del comma 1 del medesimo articolo, possono incrementare la spesa di personale per assunzioni di personale a tempo indeterminato, registrata nell'ultimo rendiconto approvato, in coerenza con il piano dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

**Rilevato** che l'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 4, comma 1, del D.Lgs. 25 maggio 2017, N. 75 ha introdotto una nuova disciplina in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale, in base alla quale le amministrazioni pubbliche allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, 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 con il Decreto 8 maggio 2018 dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, ai sensi dell'art. 6-ter del medesimo D.Lgs. n. 165/2001;

**Letto e richiamato:**

- > Il Decreto 8 maggio 2018 emanato dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, recante le *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”* di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017;
- > Il Decreto 22 luglio 2022 emanato dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, recante la *“Definizione di linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche.”*, che integrano gli indirizzi approvati con il precedente Decreto Ministeriale del 08.05.2018;

**Atteso** che, in forza delle linee di indirizzo sopra richiamate, si prevede che:

- > il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del fabbisogno, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste dalla vigente normativa;
- > in sede di definizione del piano, le amministrazioni indicano la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione e facendo riferimento al limite di spesa determinato in base all'art. 1, comma 557-quater, della legge 296/2006, ovvero la spesa di personale calcolata sulla media della spesa sostenuta nel triennio 2011/2013;
- > l'individuazione dei profili professionali dovrà essere coerente con le funzioni che l'Ente è chiamato a svolgere, con le strutture organizzative presenti e con le connesse responsabilità, il tutto finalizzato a definire un ordinamento professionale in linea con i principi di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini ed in grado di perseguire gli obiettivi dell'Ente;

**Rilevato** che l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della Legge n. 183/2011, ha introdotto dal 01.01.2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

**Evidenziato** che il comma 557-quater dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, introdotto dal comma 5-bis dell'art. 3 del D.L. n. 90/2014, 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»*;

**Visto:**

l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito nella Legge n. 58/2019, con il quale è stata introdotta una nuova disciplina per la determinazione delle capacità, che si sostanzia principalmente nella revisione del meccanismo del turn-over, mediante la previsione per gli Enti locali di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato 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, individuato con apposito decreto ministeriale;

il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, emanato di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e del Ministro dell'Interno il 17 marzo 2020, recante: *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni”*, attuativo

delle disposizioni contenute nell'art. 33, comma 2, del Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58;

**Tenuto conto** che:

- l'art. 3 del Decreto Ministeriale individua le fasce demografiche dei comuni, in base alle quali l'art. 4 definisce le percentuali di riferimento dei valori soglia, c.d. "valori di virtuosità", come descritte nella Tabella 1 del medesimo articolo, mentre la Tabella 3, inserita al comma 1 dell'art. 6, individua le percentuali da considerare come valori soglia per classificare gli enti meno virtuosi che, per i Comuni rientranti nella fascia demografica con popolazione da 5.000 a 9.999 abitanti, tra cui il Comune di Trecase, risultano così definiti:

**SCHEDA 1**

COMUNE DI TRECASE	Fascia Demografica	1° valore soglia Comuni virtuosi	2° valore soglia Comuni meno virtuosi
Popolazione al 31/12/2021	Comma 1 -Lettera e) – art. 3 del D.M. 17/03/2020	Tabella 1 – comma 1 dell'art. 4 del D.M. 17/03/2020	Tabella 3 – comma 1 dell'art. 6 del D.M. 17/03/2020
8.562	Comuni con popolazione da 5.000 a 9.999 abitanti	26,90%	30,90%

- Ai sensi dell'art. 4, comma 2, del Decreto attuativo, i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia determinato nel rispetto del comma 1 del medesimo articolo, a decorrere dal 20 aprile 2020, possono incrementare la spesa di personale per assunzioni di personale a tempo indeterminato, registrata nell'ultimo Rendiconto approvato, in coerenza con il piano 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, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica;
- Nella definizione del piano dei fabbisogni di personale bisogna comunque tener conto delle regole sul contenimento della spesa previsto dal comma 557-quater dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, innanzi richiamate, fermo restando che, ai sensi del comma 1 dell'art. 7 del DPCM attuativo, la maggiore spesa per gli enti che possono incrementare per assunzioni di personale in attuazione di quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del D.M. attuativo, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa corrispondente al valore medio del triennio 2011/2013;

**Letta e Richiamata** la Circolare esplicativa del 13.05.2020, emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante le linee direttive sulla corretta applicazione del DPCM 17 marzo 2020 e sulle nuove modalità di calcolo degli spazi assunzionali dei comuni;

**Rilevato** che con deliberazione n. 55 del 23.07.2021, come integrata e modificata con delibera n. 73 del 13.10.2021, la Giunta comunale prendeva atto che, sulla base dei dati rilevati a seguito dell'avvenuta approvazione del Rendiconto di gestione 2020, il Comune di Trecase rientrava tra gli enti che registrano un valore spesa personale / entrate correnti inferiore al "valore più basso", come riportata nella Tabella n. 1 dell'art. 4 del DPCM 17.03.2020 e, per effetto, procedeva all'approvazione del piano dei fabbisogni 2021/2023, nel rispetto degli spazi assunzionali determinati in applicazione delle nuove regole introdotte dal D.M. attuativo;

**Considerato** che la Giunta comunale, con deliberazione n. 38 del 10.03.2022, approvava il piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2022/2024, sulla base degli spazi assunzionali

disponibili, quantificati tenendo conto dei dati contabili rilevati con il rendiconto 2020 e rinviando a successiva verifica l'accertamento in merito alla sostenibilità finanziaria delle assunzioni programmate;

**Tenuto conto** che, con delibera di Giunta comunale n. 50 del 25.05.2023, l'Amministrazione comunale, in base ai dati contabili rilevati dal rendiconto di gestione relativo all'esercizio 2022 approvato con delibera di Consiglio comunale n. 3 del 03.05.2023, effettuava apposita verifica sulla sostenibilità finanziaria delle assunzioni programmate nel triennio precedente e procedeva alla determinazione delle capacità assunzionali da destinare alla definizione del piano dei fabbisogni per il triennio 2023/2025, come riportato nella tabella di seguito riportata;

### SCHEDA 2

SPESA DEL PERSONALE RISULTANTE DAL RENDICONTO ANNO 2022					
N.D.	Voce	Rif. al bilancio o normativo			SPESA Rendiconto 2022
1	<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE</b> - Voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999				<b>1.094.424,89</b>
ENTRATE CORRENTI					
N.D.	Voce	Accertamenti entrate correnti			
		Rendiconto 2020	Rendiconto 2021	Rendiconto 2022	Media
3	<b>Titolo 1 - Titolo 2 e Titolo 3</b>	6.158.809,60	6.017.488,11	6.381.710,53	6.186.002,75
4	<b>FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata</b>				<b>749.596,68</b>
5	<b>TOTALE ACCERTAMENTI DI ENTRATA AL NETTO FCDE DI PREVISIONE RELATIVO ALL'ULTIMA ANNUALITA' CONSIDERATA</b>				<b>5.436.406,07</b>
<b>RAPPORTO SPESA DEL PERSONALE / ENTRATE CORRENTI (Rapporto tra il valore N.D. 1/e il valore N.D. 5)</b>					<b>20,13</b>
<b>VALORE SOGLIA TABELLA 1 – LETTERA f) – ART. 4 DEL DPCM 17.03.2020 (Valore N.D. 3 x 27% corrispondente al 1° valore soglia della Tabella 1 dell'art. 4)</b>					<b>1.462.393,23</b>
<b>SPAZIO ASSUNZIONALE TABELLA 1 – LETTERA f) – ART. 4 DEL DPCM 17.03.2020</b>					<b>367.968,34</b>

**Rilevato**, in base ai dati contenuti nella predetta **Scheda 2**, che il Comune di Trecase confermava i parametri di virtuosità della spesa di personale, in quanto la percentuale del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti si attesta in una percentuale del 20,13% e, pertanto, inferiore al “valore soglia più basso” riportato nella Tabella n. 1 dell'art. 4 del D.M. 17.03.2020 e che le capacità assunzionali disponibili nel triennio 2023/2025 venivano quantificate in una spesa complessiva di € **367.968,34**, al netto dell'IRAP, nel rispetto delle indicazioni fornite dall'art. 2 del medesimo D.M. del 17.03.2020;

**Tenuto conto** che, nel quinquennio 2020/2024, gli Enti devono, in ogni caso, rispettare le percentuali di potenziale incremento di spesa assunzionale indicate nella Tabella 2 dell'art. 5 del D.M. attuativo, che risultano distribuite in maniera variabile per fascia demografica, come illustrate nella successiva **Scheda 3**, fermo restando la base di calcolo che rimane la spesa del personale rilevata dal rendiconto di gestione anno 2018, che risulta determinata in un importo complessivo al netto dell'IRAP pari ad € 1.454.092,35:

**SCHEDA 3**

J. Enti con popolazione da 5.000 a 9.999 abitanti	2020	2021	2022	2023	2024
K. Incremento massimo % variabile spesa personale 2018	17%	21%	24%	25%	26%
L. Spesa personale da rendiconto anno 2018		€ 1.454.092,35	M. Spesa personale da rendiconto anno 2022		€ 1.094.424,89
N. Spesa massima sostenibile per il rispetto valore soglia					€ 1.462.393,23
O. Incremento max di spesa del personale 2020/2024 (B * C)	€ 247.195,70	€ 305.359,39	€ 348.982,16	€ 363.523,09	€ 378.064,01
P. Incremento di spesa annuale 2020/2024	€ 247.195,70 (B * C)	€ 58.163,69 (B * C) - % 2020	€ 43.622,77 (B * C) - % 2021	€ 14.540,92 (B * C) - % 2022	€ 14.540,92 (B * C) - % 2023
Q. Limite max di spesa del personale per il rispetto valore soglia					€ 367.968,34
R. Incremento massimo di spesa del personale 2020/2024	€ 1.341.620,59 (D + F)	€ 1.399.784,28 (D + F)	€ 1.443.407,05 (D + F)	€ 1.457.947,98 (D + F)	€ 1.472.488,90 (D + F)

**Verificato** che il Comune di Trecase, con la succitata deliberazione giunta n. 50 del 25.05.2023, procedeva alla programmazione del piano dei fabbisogni di personale per l'anno 2023, in base agli spazi assunzionali determinati nella predetta tabella pari ad un importo di € 363.523,09, in quanto tale spesa consente all'Ente di non superare il valore soglia, determinato in € 1.462.393,23, per la copertura dei posti vacanti in dotazione organica;

**Tenuto conto** che, nelle more dell'approvazione del Bilancio di previsione 2024/2026, l'Amministrazione comunale, nel prendere atto che risultano in corso di definizione le procedure per l'approvazione del Rendiconto di gestione relativo all'esercizio finanziario anno 2023, ha ravvisato la necessità di procedere all'approvazione del piano dei fabbisogni di personale per l'anno 2024 nel

rispetto degli spazi assunzionali disponibili, determinati con riferimento ai dati rilevati dal rendiconto di gestione anno 2022, rinviando a successiva verifica la sostenibilità finanziaria delle assunzioni previste, previa approvazione del Rendiconto di gestione anno 2023;

**Atteso** che la programmazione triennale del fabbisogno di personale deve rispondere all'esigenza di funzionalità e flessibilità della struttura organizzativa al fine di assicurare un ottimale livello qualitativo e quantitativo dei servizi erogati, mantenendo contemporaneamente la spesa entro i limiti compatibili con le risorse disponibili e con i vincoli previsti dalla vigente normativa in materia di personale e che, come si evince dalla **SCHEDA 3**, sopra riportata, l'Ente per l'esercizio 2024 matura una capacità assunzionale di € **4.445,25**, al netto dell'IRAP, oltre un importo pari alle risorse non utilizzate con il piano dei fabbisogni approvato con la summenzionata delibera di G.M. n. 50/2023;

**Ritenuto** di confermare il piano dei fabbisogni di personale per l'anno 2021, approvato con deliberazione n. 55 del 23.07.2021, come integrata e modificata con delibera n. 73 del 13.10.2021, relativamente alla copertura dei posti per i quali sono tutt'ora in corso di realizzazione le relative procedure di reclutamento, per le posizioni di seguito illustrate:

- c) n. 1 posto di Istruttore tecnico - categoria C - per la copertura di n. 1 posto vacante nel Settore "Urbanistica e Ambiente" con rapporto di lavoro a tempo pieno avvalendosi della disciplina introdotta dall'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/200117;
- d) n. 1 posto di Autista - categoria B, posizione giuridica ed economica B1, per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nel Settore Affari Generali, con contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno, mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ex art. 35, comma 1 – lett. b) del D.lgs. n. 165/2001;

**Valutata** la necessità di confermare le assunzioni già programmate per l'anno 2023 con la delibera di G.C. n. 50/2023, con riferimento alla copertura dei posti per i quali sono tutt'ora in corso di realizzazione le relative procedure di reclutamento, per le posizioni di seguito illustrate:

- e) N. 1 posto di Funzionario tecnico con inquadramento nell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. nel Settore "Urbanistica e Ambiente" con rapporto di lavoro a tempo pieno, mediante utilizzo delle procedure di reclutamento disciplinate dalla vigente normativa in materia;
- f) N. 1 posto di Funzionario Economico Finanziario con inquadramento nell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. nel Settore "Finanziario" con rapporto di lavoro a tempo pieno, mediante utilizzo delle procedure di reclutamento disciplinate dalla vigente normativa in materia;
- g) n. 1 posto di Funzionario Amministrativo con inquadramento nell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. nel Settore "Affari Generali" con rapporto di lavoro a tempo pieno, avvalendosi della disciplina inserita nell'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001 e dall'art. 13 del CCNL del 16.11.2022 per il personale del comparto Funzioni Locali;
- h) N. 1 posto di Istruttore tecnico con inquadramento nell'Area degli Istruttori nel Settore "Urbanistica e Ambiente" con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% dell'orario a tempo pieno, utilizzo della graduatoria in corso di validità, approvata con determinazione dirigenziale n. 105 del 17.06.2022 a seguito concorso pubblico per la medesima Area (ex categoria c) e profilo professionale ex art. 91, comma 4, del D.lgs. n. 267/2000;

**Ravvisata** l'esigenza di procedere ad un aggiornamento del piano dei fabbisogni di personale per l'anno 2024, con l'obiettivo di realizzare la copertura dei posti vacanti in dotazione organica per le Aree e profili strettamente necessari a garantire nell'immediato la massima funzionalità dei servizi istituzionali e che meglio rispondono alle esigenze dell'Amministrazione comunale nel

raggiungimento degli obiettivi programmati e, al contempo, garantire il contenimento della spesa di personale e la sostenibilità finanziaria delle assunzioni previste, nel rispetto delle regole fissate dal DPCM attuativo del 2020;

**Posto** in risalto che, come chiarito dalla Circolare esplicativa del 13.05.2020 emessa dal Dipartimento della Funzione Pubblica, fermi restando i limiti generali dati dalla verifica della sostenibilità finanziaria della spesa (e dunque il rispetto del valore soglia), nel periodo 2020-2024 ogni incremento annuale della spesa del personale dovrà necessariamente tener conto e assorbire l'aumento derivante dalla percentuale eventualmente già utilizzata nelle annualità precedenti e, pertanto, ferma restando la disponibilità delle capacità assunzionali quantificati in base ai dati rilevati dal rendiconto di gestione 2022, gli spazi assunzionali disponibili per l'anno 2024 vengono rideterminati, per un importo come di seguito illustrato:

**SCHEDA 4**

<b>SPAZI ASSUNZIONALI PER IL QUINQUENNIO 2020/2024, ESCLUSO IRAP</b>	<b>€ 367.968,34</b>
<b><u>A DETRARRE</u> GLI SPAZI ASSUNZIONALI UTILIZZATI PER IL FINANZIAMENTO DEL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER L'ANNO 2021, ESCLUSO IRAP <i>DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 55 del 23.07.2021, INTEGRATA CON DELIBERAZIONE GIUNTALE N. 73 DEL 13.10.2021</i></b>	<b>€ 100.141,35</b>
<b><u>A DETRARRE</u> GLI SPAZI ASSUNZIONALI UTILIZZATI PER IL FINANZIAMENTO DEL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER L'ANNO 2022, ESCLUSO IRAP <i>DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 38 del 10.03.2022</i></b>	<b>€ 115.614,51</b>
<b><u>A DETRARRE</u> GLI SPAZI ASSUNZIONALI UTILIZZATI PER IL FINANZIAMENTO DEL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER L'ANNO 2023, ESCLUSO IRAP <i>DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 50 del 25.05.2023</i></b>	<b>€ 92.065,11</b>
<b>SPAZI ASSUNZIONALI DISPONIBILI PER IL FINANZIAMENTO DEL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER L'ANNO 2024, ESCLUSO IRAP</b>	<b>€ 60.147,37</b>

**Considerato** che, per quanto innanzi rappresentato, si ravvisa la necessità di procedere ad un incremento delle assunzioni di personale programmate con la succitata deliberazione giunta n. 50/2023 per la rilevante carenza di organico registrata nelle strutture organizzative dell'area amministrativa e dell'area di vigilanza, relativamente alla copertura di un posto di Istruttore amministrativo e di un posto di Istruttore di vigilanza, come di seguito descritto;

**SCHEDA 5**

<b>DEFINIZIONE DEL PIANO DEI FABBISOGNI A TEMPO INDETERMINATO PER L'ANNO 2024</b>						
<b>AREA / PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>Modalità di reclutamento</b>	<b>Posti</b>	<b>Stipendio tabellare +IVC +13°Mens.</b>	<b>ONERI</b>	<b>IRAP</b>	<b>Finanziamento assunzioni</b>
<b>AREA DEGLI ISTRUTTORI ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO</b>	<b>Mobilità volontaria, Scorrimento graduatorie o concorso pubblico</b>	<b>1</b>	<b>23.343,52</b>	<b>6.256,06</b>	<b>1.984,20</b>	<b>31.583,78</b>

AREA DEGLI ISTRUTTORI ISTRUTTORE DI VIGILANZA	Mobilità volontaria, Scorrimento graduatorie o concorso pubblico	1	23.343,52	6.256,06	1.984,20	31.583,78
<b>SPESA FABBISOGNO PERSONALE 2024</b>			<b>€ 46.687,04</b>	<b>€ 12.512,13</b>	<b>€ 3.968,40</b>	<b>€ 63.167,56</b>
<b>SPESA FABBISOGNO PERSONALE AL NETTO IRAP</b>						<b>€ 59.199,16</b>
<b>SPAZI ASSUNZIONALI 2024</b>						<b>€ 60.147,37</b>
<b>RESIDUI FABBISOGNO ASSUNZIONALE ANNO 2024</b>						<b>€ 948,21</b>

**Valutata** la necessità di confermare la copertura del posto di Funzionario Amministrativo nel Settore Affari Generali previsto con il piano dei fabbisogni per l'anno 2023 di cui alla D.G.M. n. 50/2023, avvalendosi della nuova disciplina inserita all'art. 13 del CCNL del 16.11.2022 per il personale del comparto, con particolare riferimento ai commi 6, 7 e 8, secondo cui gli Enti Locali possono effettuare progressioni verticali fra le nuove aree introdotte con la definizione del Nuovo Ordinamento professionale, tramite procedure valutative, al fine di valorizzare l'esperienza e la professionalità acquisita negli anni dal personale dell'Area degli Istruttori e, al contempo, garantire il contenimento della spesa di personale e la sostenibilità finanziaria delle assunzioni previste, in quanto la progressione verticale richiedono spazi assunzionali minimi, dovendo considerare solo la differenza del trattamento fondamentale tabellare correlato all'Area di attuale inquadramento e quello dell'Area di nuova destinazione;

**Precisato** che, ai sensi dell'art. 13, comma 8, del citato CCNL del 16.11.2022, le progressioni verticali sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale del comparto Funzioni Locali.

**Accertato** che il monte salari per l'anno 2018 risulta determinato in un importo di € 1.145.000,00, e, pertanto, le risorse disponibili per il finanziamento della progressione verticale innanzi richiamata, vengono quantificate in € **6.297,50**;

**Ritenuto** di dover garantire la copertura del posto di Funzionario di vigilanza dell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. nel Corpo di Polizia Locale, avvalendosi della succitata nuova disciplina inserita all'art. 13 del CCNL del 16.11.2022 e utilizzando gli spazi assunzionali determinati con la percentuale dello 0,55% del monte salari dell'anno 2018 ancora disponibili, come illustrato nella tabella che di seguito si riporta;

### SCHEDA 6

DEFINIZIONE DEL PIANO DEI FABBISOGNI A TEMPO INDETERMINATO PER L'ANNO 2024						
AREA / PROFILO PROFESSIONALE	Modalità di reclutamento	Posti	Stipendio tabellare +IVC +13°Mens.	ONERI	IRAP	Finanziamento assunzioni
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q. FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	Procedura valutativa ex art. 13 del CCNL del 16.11.2022	1	1.988,30	536,84	169,01	2.694,15

AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q. FUNZIONARIO DI VIGILANZA	Procedura valutativa ex art. 13 del CCNL del 16.11.2022	1	1.988,30	536,84	169,01	2.694,15
<b>SPESA FABBISOGNO PERSONALE 2024</b>			<b>3.976,61</b>	<b>1.073,68</b>	<b>338,01</b>	<b>5.388,30</b>
<b>SPESA FABBISOGNO PERSONALE AL NETTO IRAP</b>						<b>€ 5.050,29</b>
<b>SPAZI ASSUNZIONALI 2023/2024 PARI ALLO 0,55% DEL MONTE SALARI 2018 (€ 537.926,00)</b>						<b>€ 6.297,50</b>
<b>ECONOMIE SPAZI ASSUNZIONALI ART. 13 DEL CCNL 16.11.2022</b>						<b>€ 1.247,21</b>

**Evidenziato** che l'Amministrazione comunale, nella fase di attuazione della programmazione del fabbisogno, intende avvalersi delle procedure di reclutamento previste dalla vigente normativa per assunzioni con contratto a tempo indeterminato, con particolare riferimento a quanto disposto:

- f) dall'art. 30 del D.lgs. n. 165/2001, in base al quale le pubbliche amministrazioni, in caso di assunzioni dall'esterno, possono attivare una preventiva procedura di mobilità volontaria, mediante passaggio diretto di dipendenti di altre pubbliche amministrazioni;
- g) dall'art. 35 del D.lgs. n. 165/2001, che prevede la copertura dei posti vacanti mediante procedure selettive con accesso dall'esterno, previa richiesta alla struttura regionale preposta alla gestione degli esuberanti del personale pubblico ai sensi dell'art. 34-bis dello stesso decreto legislativo;
- h) dall'art. 91 comma 4 del D.lgs. n. 267/2000, che prevede la copertura dei posti vacanti mediante scorrimento delle graduatorie vigenti, e dall'art. 3, comma 61, della legge 350/2003, che prevede la possibilità di utilizzo delle graduatorie valide approvate da altre amministrazioni pubbliche;
- i) dall'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001, che dispone l'attuazione di procedure comparative riservate al personale interno, nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale, fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni da coprire all'accesso dall'esterno;
- j) dall'art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL del 16.11.2022 per il personale del comparto, secondo cui gli Enti Locali possono effettuare progressioni verticali fra le nuove aree introdotte dal Nuovo Ordinamento professionale, tramite procedure valutative, al fine di valorizzare l'esperienza e la professionalità acquisita negli anni dal personale di ruolo;

**Preso atto** che ai sensi dell'art. 36 del d.lgs. n. 165/2001, le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, fermo restando la possibilità di avvalersi delle forme contrattuali di lavoro flessibile previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa per rispondere ad esigenze temporanee o eccezionali e nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti;

**Visto** l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito dalla legge 122/2010 come modificato dall'art. 4, comma 102, della legge 12 novembre 2011, n. 183 e dall'art. 11, comma 4-bis, del Decreto Legge n. 90/2014, convertito con modificazioni nella legge n. 114/2014, ai sensi del quale a decorrere dall'anno 2011 le pubbliche amministrazioni possono avvalersi di personale con rapporto di lavoro

flessibile nel limite del 50 per cento ovvero del 100% (per i soli comuni in regola con i vincoli di finanza pubblica) della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

**Ritenuto**, alla luce delle citate disposizioni, che nella definizione delle assunzioni con rapporto di lavoro flessibile, gli enti oltre al rispetto dei vincoli imposti dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, hanno l'obbligo di verificare che tali assunzioni non hanno effetti sull'innalzamento della percentuale tra spesa di personale ed entrate correnti e che rientrano nei limiti del valore soglia definito dalla Tabella 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 dell'art. 6 del D.M. del 17.03.2020;

**Rilevato** che l'art. 16, comma 1-quater, del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160 stabilisce l'esplicita esclusione dal tetto alla spesa per il lavoro flessibile di cui al succitato comma 28 dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010 degli incarichi a contratto conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1, del TUEL;

**Valutata** l'esigenza di confermare, al fine di garantire il costo delle assunzioni nei limiti di spesa connessi al valore soglia indicato nella Tabella 1 dell'art. 4 del Decreto attuativo del 2020, il piano dei fabbisogni di personale a tempo determinato già programmato in anni precedenti, per sopperire ad alcune esigenze organizzative temporanee nell'ambito dei servizi finanziari, dei servizi tecnici e urbanistici e dei servizi di vigilanza, per le Aree e i profili professionali di seguito indicati:

- d) Conferma del rapporto di lavoro di n. 1 Funzionario tecnico – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione per la direzione e la gestione del Settore “Lavori Pubblici” con contratto di lavoro a tempo determinato e a tempo pieno, in applicazione dell'art. 110 – comma 1 – del D.lgs. n. 267/2000;
- e) Conferma del rapporto di lavoro di n. 1 Funzionario di vigilanza – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione per la direzione e la gestione del Settore “Polizia Locale” con contratto di lavoro a tempo determinato, in applicazione dell'art. 110 – comma 1 – del D.lgs. n. 267/2000;
- f) Rapporto di lavoro di n. 1 Funzionario Contabile – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione nell'ambito del Settore Finanziario con contratto di lavoro a tempo determinato, per un periodo di sei mesi e a tempo parziale al 33%, con prestazione lavorativa pari a 12 ore settimanali, in applicazione dell'art. 1 comma 557 della legge n. 311/2004;

**Evidenziato** che l'art. 16, comma 1-quater, del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160 stabilisce l'esplicita esclusione dal tetto alla spesa per il lavoro flessibile di cui al succitato comma 28 dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010 degli incarichi a contratto conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1, del TUEL;

**Dato atto** che, sulla base delle direttive formulate dall'Amministrazione comunale e delle esigenze organizzative innanzi rappresentate, si è proceduto alla predisposizione della tabella di seguito riportata, nella quale è stata determinata la spesa necessaria al finanziamento dei rapporti di lavoro sopra indicati per l'anno 2024, dando atto che il Comune di Trecase nell'anno 2009 non ha sostenuto spese per rapporti di lavoro a tempo determinato.

#### SCHEDA 7

VERIFICA DEL RISPETTO DEL LIMITE NELL'ANNO 2024	
TIPOLOGIA DI CONTRATTO	SPESA PREVISTA ANNO 2024 (Comprensiva di oneri e IRAP)

Rapporto di lavoro di un Funzionario Tecnico dell'Area dei Funzionari e dell'E.Q., a tempo pieno in applicazione dell'art. 110, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000	€ 36.106,85
Rapporto di lavoro di un Funzionario di vigilanza dell'Area dei Funzionari e dell'E.Q., a tempo pieno in applicazione dell'art. 110, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000	€ 36.106,85
Rapporti di lavoro di un Funzionario Contabile dell'Area dei Funzionari e dell'E.Q., x sei mensilità a tempo parziale al 33% ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004	€ 6.017,20
<b>SPESA LAVORO FLESSIBILE PREVISTA NEL 2024</b>	<b>€ 78.230,90</b>

**Considerato** che, come indicato dal comma 3 dell'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni personale implica l'adeguamento della dotazione organica alle nuove esigenze di funzionalità della struttura organizzativa con l'individuazione delle posizioni dotazionali per categorie e profili professionali, fermo restando l'obbligo del contenimento della spesa teorica del personale inserito nella dotazione organica;

**Posto in risalto** che con la citata delibera di Giunta comunale n. 50 del 25.05.2023 è stato approvato l'assetto organizzativo del Comune di Trecase, con contestuale determinazione della dotazione organica, quale strumento organizzativo che disciplina la consistenza complessiva del personale con individuazione dei posti necessari per ciascuna struttura apicale, dando atto che la stessa risulta determinata in coerenza con il piano dei fabbisogni di personale per l'anno 2024, al fine di garantire il rispetto dei vincoli sul contenimento della spesa teorica del personale;

**Precisato** che resta confermato l'attuale Organigramma della struttura comunale, come illustrato nell'**Allegato "A"** che si allega alla presente, raffigura l'assetto organizzativo della struttura comunale delineato in cinque Settori, quale struttura organizzativa di massima dimensione, che costituiscono la prima dimensione operativa dell'organizzazione del lavoro e rientranti nell'Area delle Elevate Qualificazioni e la dotazione organica che descrive l'organico dei posti complessivi previsti nella predetta struttura organizzativa, distribuiti per Area di classificazione e profilo professionale assegnati alle unità organizzative presenti nell'Organigramma, necessari a garantire l'ottimale funzionalità dei vari servizi;

**Verificato** che, come si evince dalla ricognizione della dotazione organica effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, l'attuale andamento delle posizioni lavorative occupate e l'organizzazione dei processi gestionali e decisionali, nel contesto della struttura comunale, risultano conformi alla determinazione della dotazione organica complessiva e al piano dei fabbisogni di personale, così come contenuto nella presente deliberazione;

**Rilevato** che il Comune di Trecase da anni registra una carenza di personale particolarmente rilevante, in quanto rispetto ai posti previsti nella vigente dotazione organica determinati in n. 55 unità, attualmente risultano in servizio a tempo indeterminato n. 24 unità e, pertanto, per la verifica delle eccedenze di personale di cui all'art. 16 della legge di stabilità per il 2012, non sussistono situazioni di soprannumerarietà di personale, anche temporanea, nell'ambito dei contingenti relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e di livello apicale;

**Dato atto** che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

**Dato atto** che, in considerazione del ridotto organico di personale in servizio, l'Ente non è soggetto al rispetto della quota d'obbligo da riservare ai soggetti con disabilità e alle categorie protette di cui alla Legge 12/03/1999, n. 68;

**Tenuto conto** che il comma 1 dell'art. 7 del D.M. attuativo prevede che la maggiore spesa che gli enti "virtuosi", collocati al di sotto del valore soglia più basso indicato nella Tabella 1 dell'art. 4 del medesimo D.M., possono incrementare per assunzioni di personale, in attuazione di quanto previsto dall'art. 5 del decreto attuativo, non deve essere considerata nel limite di spesa corrispondente al valore medio del triennio 2011/2013;

**Dato atto** che la spesa del personale da sostenere per il triennio 2024/2026, comprensiva delle assunzioni da effettuare a tempo indeterminato e a tempo determinato, esclusi gli oneri da non considerare, rientra nel tetto di spesa relativo alla media del triennio 2011/2013 e, quindi, risulta rispettosa della disciplina dettata dall'art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006, come si evince dalla scheda di seguito riportata:

**SCHEDA 8**

<b>Spese per il personale</b>		
<b>COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:</b>		<b>Previsione 2024</b>
<b>1</b>	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato	859.585,65
	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale, escluso oneri e IRAP	11.907,00
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	246.508,07
	Aumenti contrattuali relativi al triennio 2022/2024, escluso oneri e IRAP	77.620,00
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ex art. 23 CCNL 16.11.2022) per la quota parte di costo di competenza sostenuto, esclusi oneri e IRAP	
	Spese sostenute dall'Ente per il personale a tempo determinato ex art. 1 Comma 557 della legge n. 311/2004, esclusi oneri e IRAP	4.434,85
	Spese per incarichi ex art. 110, comma 1 del TUEL, escluso di oneri e IRAP	53.223,54
	Spese per il personale con contratti di lavoro a tempo determinato ex Art. 36 DEL D.LGS N. 165/2001, escluso di oneri e IRAP	
	Spesa a regime per il finanziamento del piano dei fabbisogni di personale anno 2024, mediante utilizzo degli spazi assunzionali determinati in applicazione dell'art. 4 del DPCM 17.03.2020	€ 135.660,07
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro relativi al piano dei fabbisogni anno 2024	€ 36.364,85
	IRAP a carico del datore di lavoro relativi al piano dei fabbisogni anno 2024	€ 11.531,11
	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	26.644,00
<b>2</b>	Altre spese contabilizzate in interventi diversi dall'intervento 1 (ad es. buoni pasto, ecc.)	+ 15.000,00

3	Altre spese contabilizzate in interventi diversi dall'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.)	+	3.500,00
4	Irap su retribuzioni corrisposte al personale	+	76.471,26
<b>TOTALE SPESA DI PERSONALE</b>			<b>1.558.450,40</b>
<b>COMPONENTI ESCLUSE:</b>			<b>Previsione 2024</b>
5	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi	-	173.798,41
6	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi connessi agli aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata	-	50.816,43
7	AUMENTI CONTRATTUALI 2022/2024	-	77.620,00
8	SPESA FINANZIAMENTO PIANO FABBISOGNO TRIENNIO 2023/2024	-	135.660,07
9	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro relativi al piano dei fabbisogni anno 2024	-	€ 36.364,85
10	Spese per formazione e missioni del personale	-	3.500,00
11	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-	
12	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	-	26.644,00
13	Spese per assunzioni di personale per la quota d'obbligo ex art. 1 della legge 68/1999	-	€ 31.989,48
14	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	11.907,00
<b>TOTALE COMPONENTI ESCLUSE</b>			<b>548.300,24</b>
<b>COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA</b>			<b>1.010.150,16</b>

<b>MEDIA SPESA PERSONALE DEL TRIENNIO 2011-2012-2013</b>	<b>1.612.622,15</b>
<b>L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale?</b>	<b>SI</b>
<b>Margine di spesa ancora sostenibile nel 2024</b>	<b>602.471,99</b>

**Dato atto** che il Programma triennale del Fabbisogno di personale è parte della sezione Operativa del Documento Unico di Programmazione (DUP);

**Dato atto** che, ai sensi dell'art. 6, comma 3 del Decreto ministeriale n. 132 del 30.06.2022, il Programma triennale del Fabbisogno di personale di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, è parte integrante della Sezione Organizzazione e Capitale Umano del Piano integrato di attività e organizzazione, di cui all'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, per il triennio 2023-2025, in coerenza con gli strumenti di programmazione di carattere finanziario (Documento Unico di Programmazione (DUP) e bilancio di previsione).

**Preso atto** che, con riguardo all'attivazione delle procedure necessarie per poter procedere alle assunzioni di personale fissate dalla vigente normativa, si dovrà accertare che siano state verificate le seguenti condizioni:

- ▶ Determinazione delle capacità assunzionali nel rispetto delle nuove regole introdotte dal DPCM del 17.03.2020, attuativo dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019;

- ▶ La spesa del personale deve risultare inferiore a quella media del triennio 2011/2013 (articolo 1, comma 557 e seguenti della legge n. 296/2006);
- ▶ Approvazione del programma annuale e triennale del fabbisogno di personale (art. 6 del D.Lgs. n.165/2001 e art. 91 del TUEL) e attestazione annuale che non vi sono dipendenti in sovrannumero e/o in eccedenza (art. 33, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001);
- ▶ Approvazione del PIAO per il triennio di riferimento (Art. 6 comma 7 del D.L. n. 80/2021);
- ▶ Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, di rendiconti, del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016);
- ▶ Attivazione della piattaforma elettronica per la certificazione dei crediti ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D.L. n. 35 del 2013 (art. 9, c. 3-bis, D.L. n. 185/2008 e art. 37, comma 1 – lettera b), del D.L. n. 66/2014);

**Precisato che** il presente atto sarà sottoposto alla richiesta di parere del Revisore, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001, ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi derivanti dalle assunzioni con i vincoli di bilancio e per la certificazione dei relativi oneri, nonché per la prescritta asseverazione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del DPCM 17.03.2020;

Tutto ciò premesso, si rimette alla S.V. per ogni conseguente determinazione.

Trecase, li \_\_\_\_\_

Il Responsabile Del Settore Affari Generali

Dott.ssa Elena Setaro



# COMUNE DI TRECASE

Città Metropolitana di Napoli

## PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: Attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 6, comma 2, del D.lgs. n. 165 del 30.03.2001. Approvazione del piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2024/2026, in applicazione del D.M. del 17.03.2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019. Provvedimenti.

### IL SINDACO

Letta e richiamata l'allegata relazione istruttoria, trasmessa dal Segretario Generale, che si allega alla presente per formarne parte integrante e sostanziale;

#### Viste:

- le disposizioni dettate dal d.lgs. 30 Marzo 2001, n. 165 – “*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”, in particolare, l'art. 6 che disciplina l'organizzazione degli uffici e delle dotazioni organiche;
- le disposizioni dettate dal d.lgs. 18 Agosto 2000, n. 267 - Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, in particolare, l'art. 48 che attribuisce agli organi di vertice delle amministrazioni locali la competenza in materia di programmazione triennale del fabbisogno di personale;

**Dato atto** che in merito alla presente proposta sono stati acquisiti i pareri, ai sensi dell'art. 49, comma 1, e 147bis, comma 1, del d. lgs. 18.8.2000, n. 267, di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, e di regolarità contabile, favorevolmente espressi, rispettivamente dal Responsabile del Settore Affari Generali e dal Responsabile del Settore Finanziario;

#### propone di

### DELIBERARE

1. **Di approvare** la relazione istruttoria trasmessa dal Segretario Generale, quale parte integrante e sostanziale della presente proposta che si allega alla presente;
2. **Di dare atto che** in attuazione della disciplina contenuta nel DPCM del 17.03.2020 recante le nuove modalità di calcolo delle capacità assunzionali negli Enti locali, il Comune di Trecase, sulla base dei dati rilevati a seguito dell'avvenuta approvazione del Rendiconto di gestione 2022 e tenendo conto del rapporto tra la spesa personale, al netto dell'IRAP, e la media delle entrate correnti relative al triennio 2019/2021, al netto del FCDE iscritto nel bilancio di previsione anno 2022, rientra tra gli enti che registrano un valore spesa personale / entrate correnti inferiore al “valore più basso”, c.d. “Soglia di virtuosità”, come riportato nella Tabella n. 1 dell'art. 4 del DPCM 17.03.2020;

3. **Di dare atto che** in merito alla ricognizione prescritta dall'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001, è stato attestato che non sussistono situazioni di soprannumerarietà di personale, anche temporanea, nell'ambito dei contingenti relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e di livello apicale e, pertanto, non risultano, eccedenze di personale con riferimento alle esigenze funzionali e finanziarie;
4. **Di confermare** il piano dei fabbisogni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per l'anno 2021, approvato con delibera di Giunta comunale n. 55 del 23.07.2021, come integrato con delibera n. 73 del 13.10.2021 relativamente alle assunzioni come di seguito indicate e per le quali sono in corso di espletamento le procedure assunzionali:
  - c) n. 1 posto di Istruttore tecnico con inquadramento nell'Area degli Istruttori per la copertura di n. 1 posto vacante nel Settore "Urbanistica e Ambiente" con rapporto di lavoro a tempo pieno avvalendosi della disciplina introdotta dall'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001;
  - d) n. 1 posto di Autista con funzioni di Messo comunale con inquadramento nell'Area degli Operatori Esperti, per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nel Settore Affari Generali, con contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno, mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ex art. 35, comma 1 – lett. b) del D.lgs. n. 165/2001;
5. **Di confermare** altresì, il piano dei fabbisogni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per l'anno 2023, approvato con delibera di Giunta comunale n. 50 del 25.05.2023, relativamente alle assunzioni come di seguito indicate e per le quali sono in corso di espletamento le procedure di reclutamento:
  - e) N. 1 posto di Funzionario tecnico con inquadramento nell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. nel Settore "Urbanistica e Ambiente" con rapporto di lavoro a tempo pieno, mediante utilizzo delle procedure di reclutamento disciplinate dalla vigente normativa in materia;
  - f) N. 1 posto di Funzionario Economico Finanziario con inquadramento nell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. nel Settore "Finanziario" con rapporto di lavoro a tempo pieno, mediante utilizzo delle procedure di reclutamento disciplinate dalla vigente normativa in materia;
  - g) n. 1 posto di Funzionario Amministrativo con inquadramento nell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. nel Settore "Affari Generali" con rapporto di lavoro a tempo pieno, avvalendosi della disciplina inserita nell'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001 e dall'art. 13 del CCNL del 16.11.2022 per il personale del comparto Funzioni Locali;
  - h) N. 1 posto di Istruttore tecnico con inquadramento nell'Area degli Istruttori nel Settore "Urbanistica e Ambiente" con rapporto di lavoro a tempo parziale al 50% dell'orario a tempo pieno, utilizzo della graduatoria in corso di validità, approvata con determinazione dirigenziale n. 105 del 17.06.2022 a seguito concorso pubblico per la medesima Area (ex categoria c) e profilo professionale ex art. 91, comma 4, del D.lgs. n. 267/2000;
6. **Di procedere** all'integrazione del piano dei fabbisogni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per l'anno 2024 in attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 6 del D.lgs. n. 165 del 30.03.2001, come di seguito riportato:
  - D) N. 1 posto di Istruttore di vigilanza con inquadramento nell'Area degli Istruttori nel Settore di "Polizia Locale" con rapporto di lavoro a tempo pieno, mediante svolgimento di concorso pubblico ex art. 35, comma 1 – lett. a) del D.lgs. n. 165/2001 o mediante utilizzo di graduatorie di altri Enti pubblici per la medesima Area e profilo professionale ex art. 3, comma 61, della legge 24 dicembre 2003, n. 350;

- E) N. 1 posto di Istruttore amministrativo con inquadramento nell'Area degli Istruttori nel Settore di "Affari Generali" con rapporto di lavoro a tempo pieno, mediante svolgimento di concorso pubblico ex art. 35, comma 1 – lett. a) del D.lgs. n. 165/2001 o mediante utilizzo di graduatorie di altri Enti pubblici per la medesima Area e profilo professionale ex art. 3, comma 61, della legge 24 dicembre 2003, n. 350;
- F) n. 1 posto di Funzionario di vigilanza con inquadramento nell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. nel Settore "Polizia Locale" con rapporto di lavoro a tempo pieno, avvalendosi della disciplina inserita nell'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001 e dall'art. 13 del CCNL del 16.11.2022 per il personale del comparto Funzioni Locali;
7. **di precisare che** la disciplina per la determinazione degli spazi assunzionali introdotta dal DPCM del 17.03.2020 fa riferimento alla definizione dei piani di fabbisogno di personale per il periodo 2020/2024 e, pertanto, il Comune di Trecase procede alla rimodulazione del piano delle assunzioni limitatamente all'anno 2024, utilizzando le capacità assunzionali determinate in base alle regole disciplinate dal citato decreto attuativo, precisando che l'Ente si riserva di procedere ad eventuali integrazioni e/o modifiche, in caso di eventuali evoluzioni normative in materia che potrebbero intervenire nei prossimi mesi, e, comunque, nelle more dell'approvazione del Rendiconto di gestione relativo all'esercizio finanziario per l'anno 2023;
8. **di stabilire che** per quanto attiene il piano dei fabbisogni a tempo determinato, vengono confermati per l'anno 2024 i rapporti di lavoro a tempo determinato, programmati con delibera di Giunta comunale n. 50 del 25.05.2023, con integrazione di una figura professionale dell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. per esigenze temporanee, nelle more della copertura del posto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, relativamente:
- d) alla copertura di un posto di Funzionario Tecnico con inquadramento nell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. nel Settore "Lavori Pubblici" con rapporto di lavoro a tempo pieno e a tempo determinato, in base alla disciplina di cui all'art. 110 – comma 1 – del D.lgs. n. 267/2000;
- e) alla copertura di un posto di Funzionario di Polizia Locale con inquadramento nell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. nel Settore "Polizia Municipale" con rapporto di lavoro a tempo pieno e a tempo determinato, in base alla disciplina di cui all'art. 110 – comma 1 – del D.lgs. n. 267/2000;
- f) Rapporto di lavoro di n. 1 Funzionario Contabile – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione nell'ambito del Settore Finanziario con contratto di lavoro a tempo determinato, per un periodo di sei mesi e a tempo parziale al 33%, con prestazione lavorativa pari a 12 ore settimanali, in applicazione dell'art. 1 comma 557 della legge n. 311/2004;
9. **Di confermare** l'Organigramma approvato con delibera di Giunta comunale n. 50/2023 e rappresentato nelle tabelle riportate nell'allegato "A" al presente atto quale parte integrante e sostanziale, che illustra l'assetto organizzativo dell'Ente delineato in cinque settori, quali strutture organizzative di massima dimensione e rappresentanti l'Area delle posizioni organizzative, ai sensi dell'art. 17 del CCNL 21.05.2018 e la dotazione organica che descrive l'organico dei posti complessivi previsti nella predetta struttura organizzativa, distribuiti per Area di classificazione e profilo professionale assegnati alle unità organizzative presenti nell'Organigramma, necessari a garantire l'ottimale funzionalità dei vari servizi;
10. **Di precisare** in riferimento al quadro normativo delineato dalla legislazione vigente in materia di assunzioni di personale con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato, che:

- > Risulta rispettato il limite connesso alle facoltà assunzionali, determinate ai sensi degli articoli 4 e 5 del D.M. 17.03.2020 e il contenimento della percentuale calcolata in rapporto alla spesa di personale ed entrate correnti (al netto FCDE) rispetto a quello calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto anno 2022, come illustrato nella parte introduttiva del presente deliberato;
  - > la spesa complessiva per il personale a seguito delle assunzioni programmate rientra nei limiti della spesa per il personale previsti a legislazione vigente e di quelli connessi alle facoltà assunzionali determinate ai sensi del DPCM 17.03.2020, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "sostenibilità finanziaria" e trova idonea copertura nei capitoli di riferimento del bilancio di previsione, come risulta dalla SCHEDA n. 8 riportata nella parte introduttiva della presente;
  - > risultano rispettati i vincoli imposti dall'art. 1, comma 557-quater, della legge 27 dicembre 2006 n. 296, in quanto la spesa del personale scaturente dalla spesa prevista nel bilancio di previsione per l'anno 2024 risulta inferiore alla spesa media calcolata sul triennio 2011/2013;
  - > questo Ente non versa né in situazione di deficit strutturale né di dissesto finanziario;
11. **di demandare** al Responsabile del Settore Finanziario, quale titolare dell'ufficio preposto alla gestione del personale, di provvedere agli adempimenti necessari alla realizzazione del piano occupazionale per l'anno 2024 approvato con il presente atto, mediante attuazione delle procedure di reclutamento sopra indicate e previa attuazione delle procedure di mobilità previste dall'art. 34-bis del D.lgs. n. 165/2001;
  12. **di stabilire che**, ai sensi dell'art. 6, comma 3 del Decreto ministeriale n. 132 del 30.06.2022, il Programma triennale del Fabbisogno di personale di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, è parte integrante della Sezione Organizzazione e Capitale Umano del Piano integrato di attività e organizzazione, di cui all'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, per il triennio 2023-2025;
  13. **di provvedere** alla pubblicazione del presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", come previsto nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
  14. **di precisare** che il Piano triennale dei fabbisogni di personale va inserito nella sezione SEZIONE 3 "*Organizzazione e capitale umano*" – sottosezione 3.3- del PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO).
  15. **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.
  16. **di dichiarare** il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. 267 del 18/08/2000 per consentire l'immediata attuazione di quanto disposto.

Il Sindaco  
Avv. Raffaele De Luca

Pareri espressi alla proposta di deliberazione di Giunta Comunale ad oggetto: “Attuazione delle disposizioni dettate dall’art. 6, comma 2, del D.lgs. n. 165 del 30.03.2001. Approvazione del piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2024/2026, in applicazione del D.M. del 17.03.2020, attuativo dell’art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019. Provvedimenti.

---

---

*Ai sensi dell’art. 49 e dell’art. 147 bis del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267 si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della presente proposta.*

Trecase, li \_\_\_\_\_

***Il Responsabile del I Settore  
Il Segretario generale  
dr.ssa Elena Setaro***

---

---

*Ai sensi dell’art. 49 e dell’art. 147 bis del D Lgs. 18/08/2000 n. 267 si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile.*

Trecase, li \_\_\_\_\_

***Il Responsabile del settore finanziario  
Dott.ssa Carmela Buondonno***



# COMUNE DI TRECASE

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

SETTORE AFFARI GENERALI

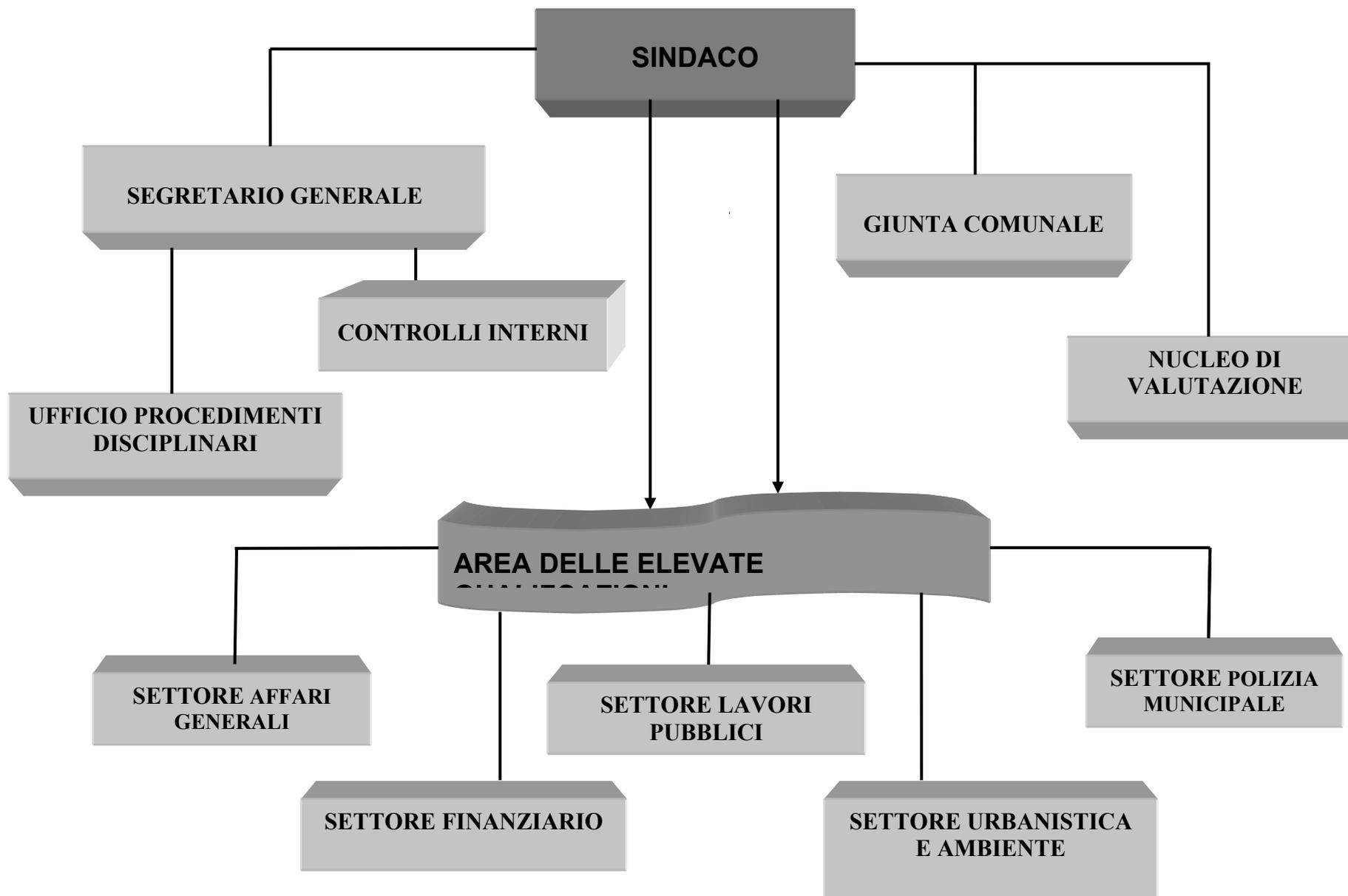
## ORGANIGRAMMA ASSETTO ORGANIZZATIVO E DOTAZIONE ORGANICA DEL COMUNE DI TRECASE

### ALLEGATO "A"

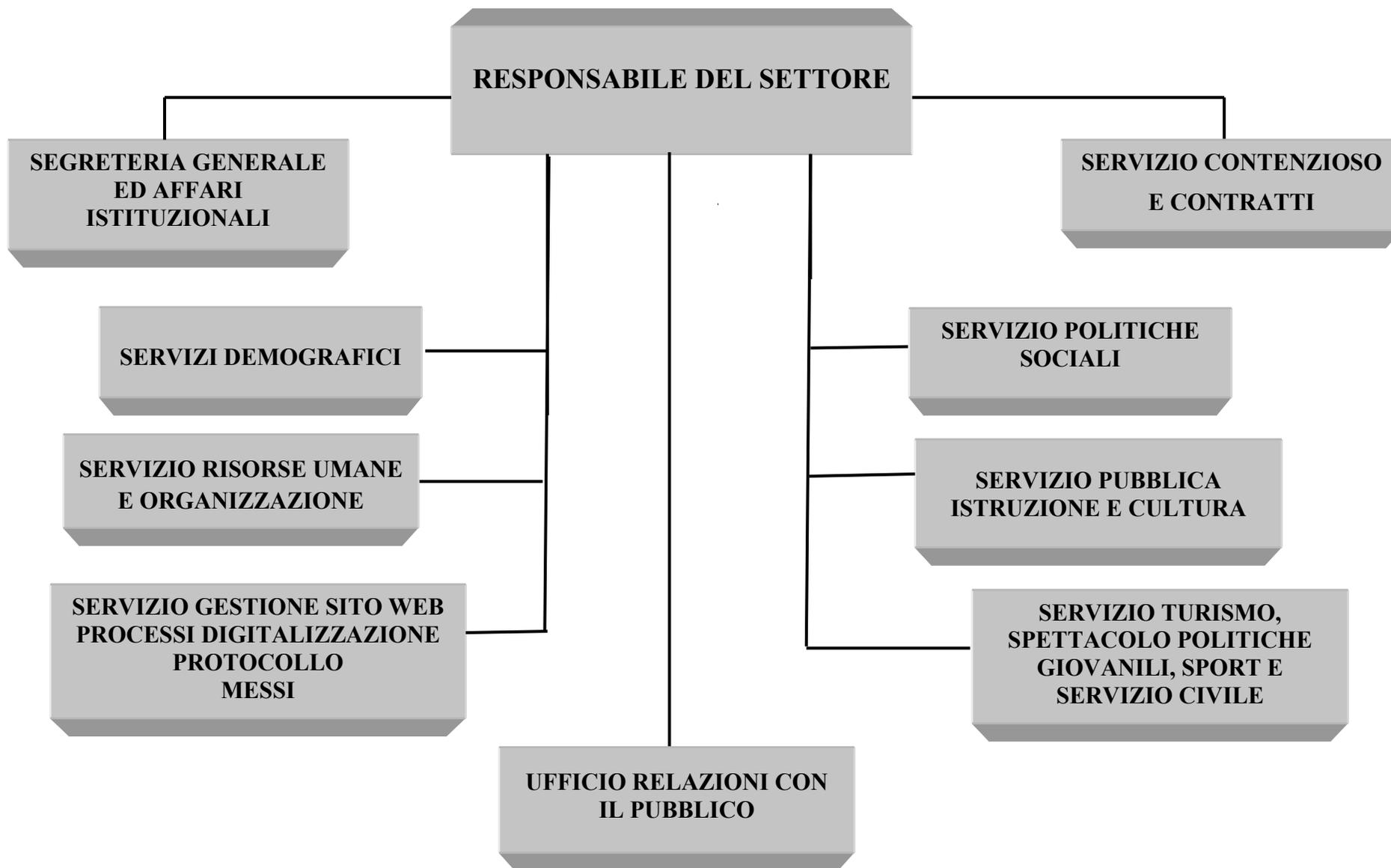
*AL PIANO DEI FABBISOGNI PER IL  
TRIENNIO 2024/2026*

# LA MACROSTRUTTURA DEL COMUNE DI TRECASE

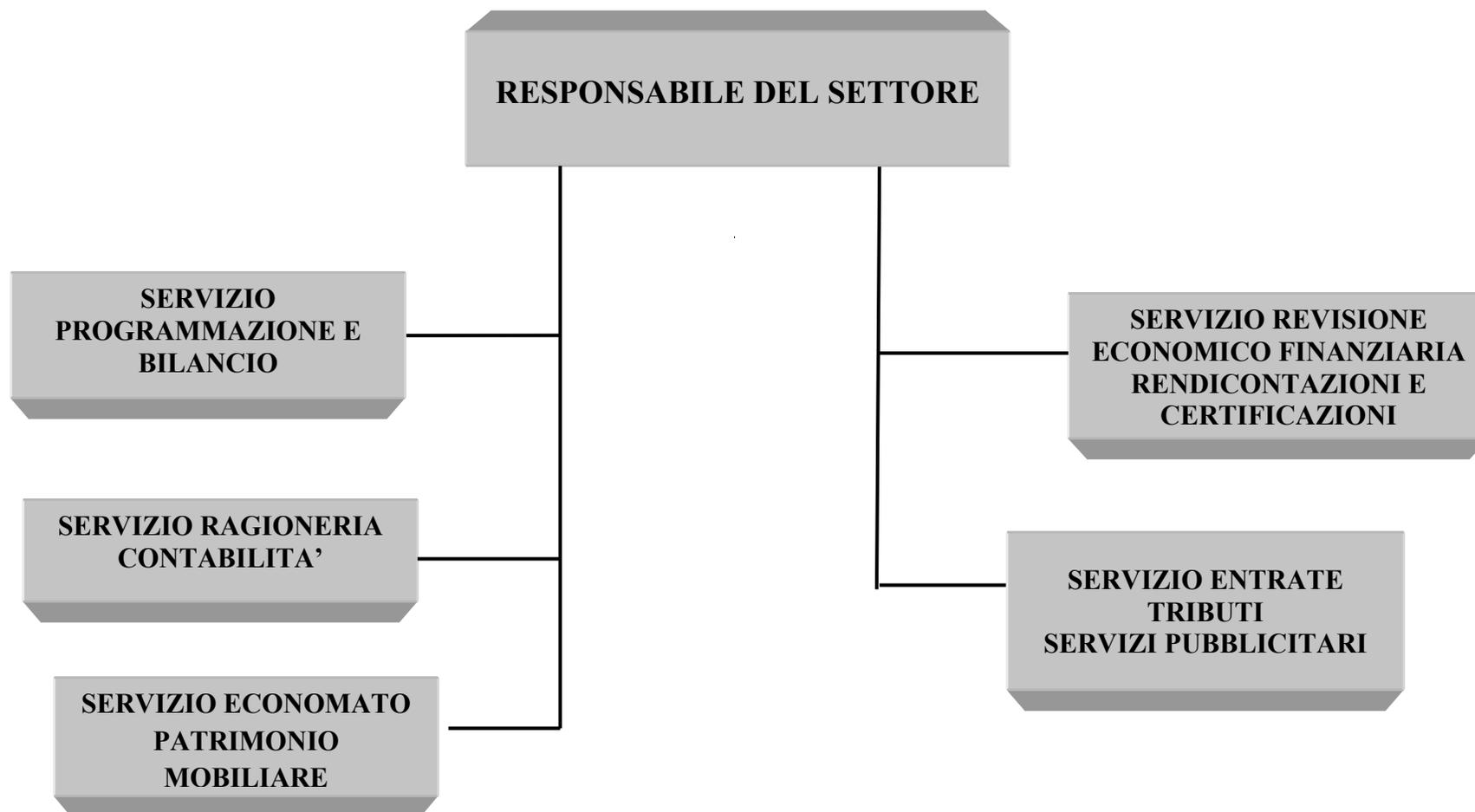
LA MACROSTRUTTURA DEL COMUNE DI TRECASE



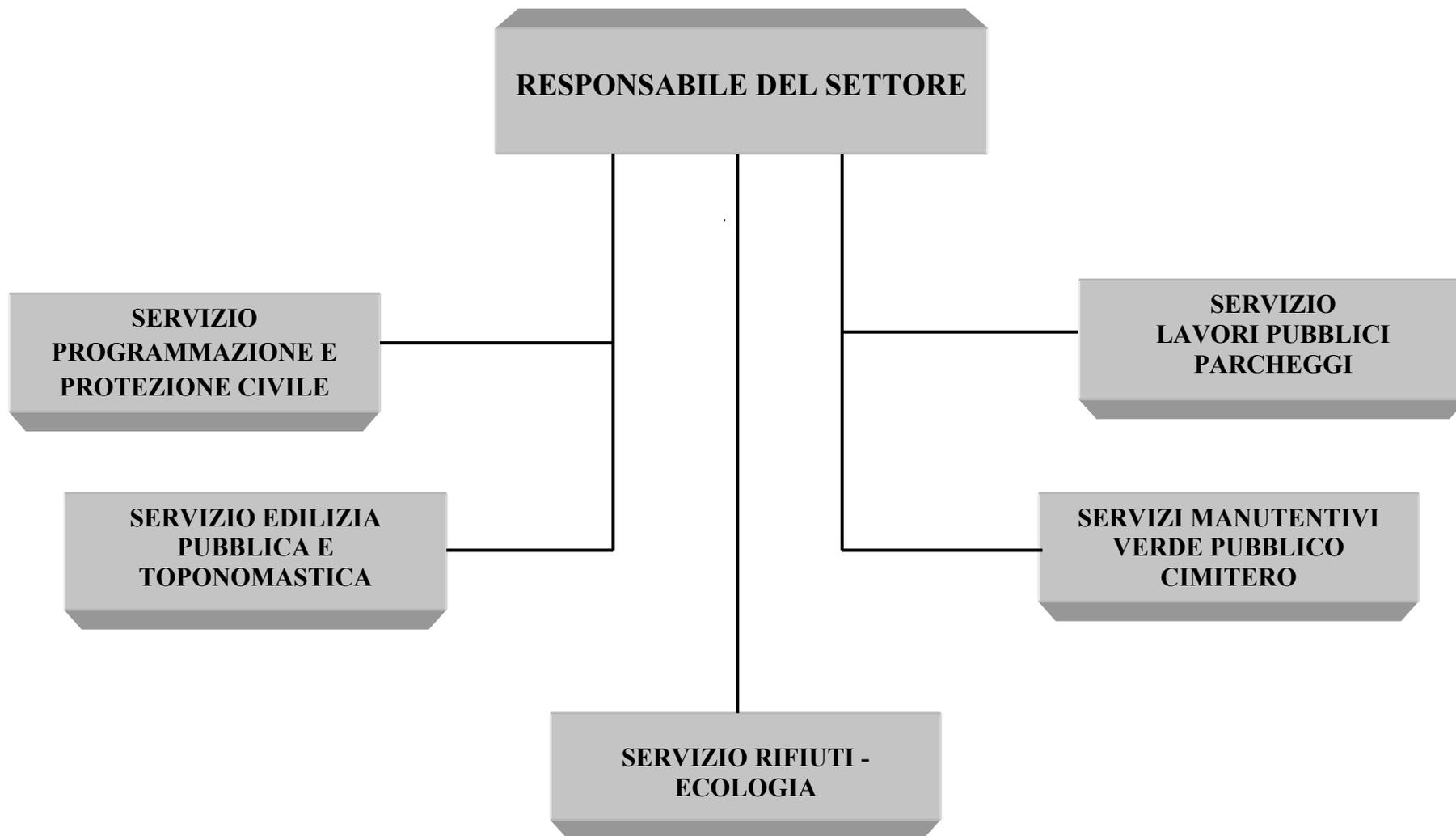
# 1° SETTORE AFFARI GENERALI



# 2° SETTORE FINANZIARIO



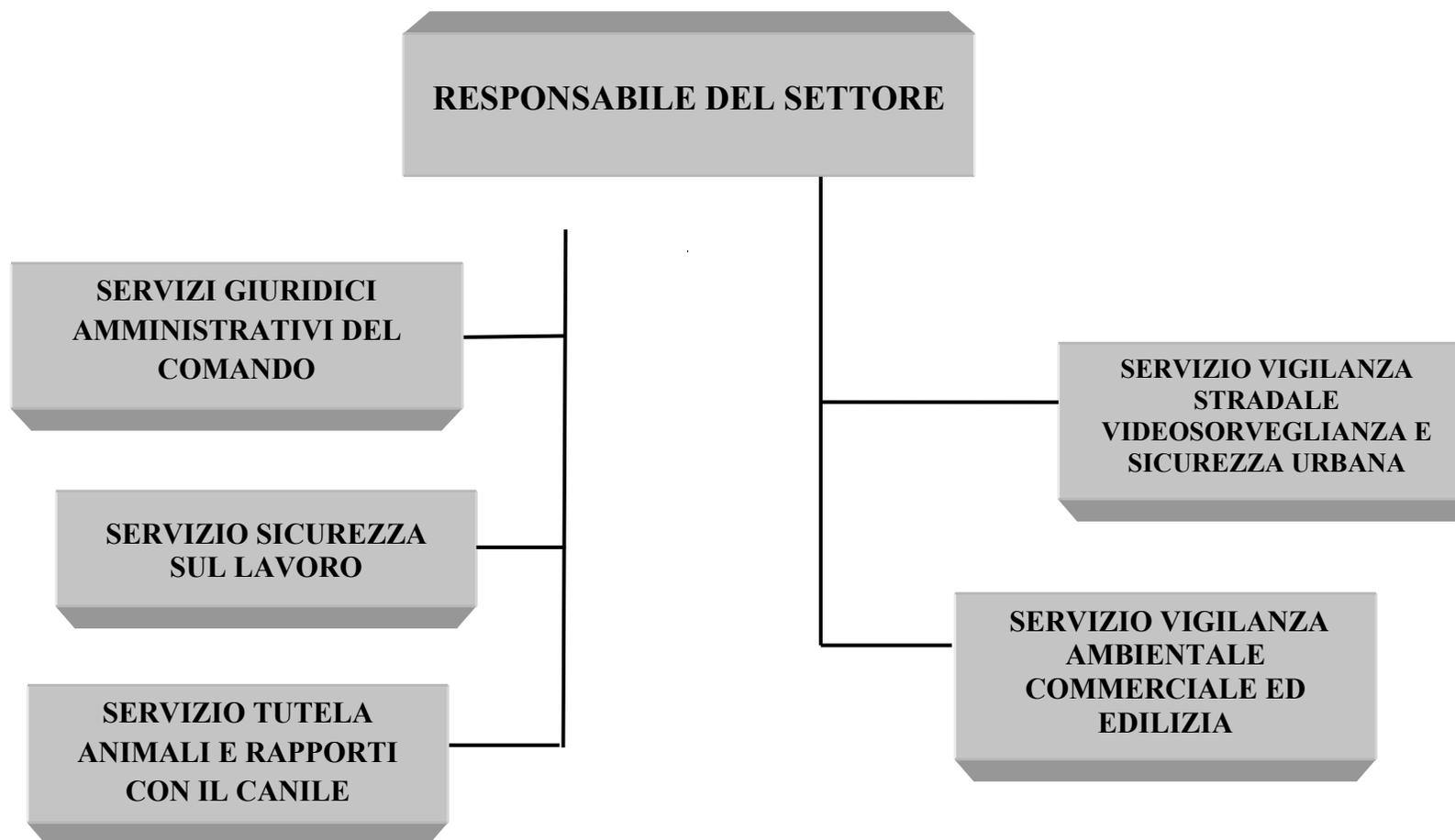
# 3° SETTORE LAVORI PUBBLICI



# 4° SETTORE URBANISTICA E AMBIENTE



# 5° SETTORE POLIZIA MUNICIPALE



## DOTAZIONE ORGANICA DEL COMUNE DI TRECASE

<b>1° SETTORE AFFARI GENERALI</b>	<b>RESPONSABILE DEL SETTORE CON ELEVATA QUALIFICAZIONE</b>
-----------------------------------	--

Figura professionale	Categoria	Numero	Coperto	Vacante
Funzionario amministrativo	D	1		1
Funzionario informatico	D	1		1
Funzionario amministrativo	D	1		1
Assistente Sociale	D	1		1
Istruttore Amministrativo	C	13	7	6
Collaboratore Servizi Amministrativi	B1	2		2
Messo comunale	B1	1	1	
Autista	B1	1		1

<b>2° SETTORE FINANZIARIO</b>	<b>RESPONSABILE DEL SETTORE CON ELEVATA QUALIFICAZIONE</b>
-------------------------------	--

Figura professionale	Categoria	Numero	Coperto	Vacante
Funzionario Economico Finanziario	D(*)	2	2	0
Istruttore contabile	C	4	3	1
Istruttore Amministrativo	C	2	1	1

(\*) Posto coperto con esperto esterno a tempo determinato part time 12 ore con contratto di scavalco di eccedenza.

<b>3° SETTORE LAVORI PUBBLICI</b>	<b>RESPONSABILE DEL SETTORE CON ELEVATA QUALIFICAZIONE</b>
-----------------------------------	--

<b>Figura professionale</b>	<b>Categoria</b>	<b>Numero</b>	<b>Coperto</b>	<b>Vacante</b>
Funzionario Tecnico	D(*)	2		2
Istruttore tecnico	C	2	1	1
Collaboratore Servizi Tecnici	B1	1		1

<b>4° SETTORE URBANISTICA E AMBIENTE</b>	<b>RESPONSABILE DEL SETTORE CON ELEVATA QUALIFICAZIONE</b>
--	--

<b>Figura professionale</b>	<b>Categoria</b>	<b>Numero</b>	<b>Coperto</b>	<b>Vacante</b>
Funzionario Tecnico	D (*)	2	1	1
Istruttore tecnico	C	2	2	
Istruttore amministrativo	C	1		1
Collaboratore Servizi Tecnici	B	1	1	0

(\*) Posto coperto con esperto esterno a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000

<b>5° SETTORE POLIZIA MUNICIPALE</b>	<b>RESPONSABILE DEL SETTORE CON ELEVATA QUALIFICAZIONE</b>
--------------------------------------	--

<b>Figura professionale</b>	<b>Categoria</b>	<b>Numero</b>	<b>Coperto</b>	<b>Vacante</b>
Funzionario Polizia Locale	D(*)	1	1	
Istruttore di vigilanza	C	14	6	8

(\*) Posto coperto con esperto esterno a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000

## RIEPILOGO GENERALE

### DOTAZIONE ORGANICA RIDETERMINATA

CATEGORIA	D	C	B3	B1	A	TOTALE
DOTAZIONE ORGANICA	11	38	0	6	0	55
POSTI COPERTI IN SERVIZIO	4	20	0	2	0	26
POSTI VACANTI	7	18	0	4	0	29

TABELLA DI RACCORDO TRA LA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA COME INDICATO NELLA DIRETTIVA DEL MINISTRO PER LA SEMPLIFICAZIONE E LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE CON DECRETO DEL 08/05/2018 E PUBBLICATO SULLA GAZZETTA UFFICIALE DEL 27/07/2018

LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA RISPETTO ALLA SPESA DI PERSONALE CALCOLATA SULLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013 DI CUI ALL'ART. 1, COMMA 557 -TER, DELLA LEGGE N. 296/2006

#### COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA

AREA PROFESSIONALE	PROFILI PROFESSIONALI	POSTI ATTUALI	COSTO TABELLARE PER AREA	COSTO TOTALE TABELLARE
DIR.	SEGRETARIO GENERALE	1	41.779,17	41.779,17
AREA FUNZIONARI ED EQ	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	2	23.212,35	46.424,70
AREA FUNZIONARI ED EQ	FUNZIONARIO INFORMATICO	1	23.212,35	23.212,35
AREA FUNZIONARI ED EQ	FUNZIONARIO ECONOMICO FINANZIARIO	2	23.212,35	46.424,70
AREA FUNZIONARI ED EQ	FUNZIONARIO TECNICO	4	23.212,35	92.849,40
AREA FUNZIONARI ED EQ	ASSISTENTE SOCIALE	1	23.212,35	23.212,35

<b>AREA FUNZIONARI ED EQ</b>	FUNZIONARIO DI POLIZIA LOCALE	1	23.212,35	23.212,35
<b>AREA DEGLI ISTRUTTORI</b>	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	16	21.392,87	342.285,92
<b>AREA DEGLI ISTRUTTORI</b>	ISTRUTTORE CONTABILE	4	21.392,87	85.571,48
<b>AREA DEGLI ISTRUTTORI</b>	ISTRUTTORE TECNICO	4	21.392,87	85.571,48
<b>AREA DEGLI ISTRUTTORI</b>	ISTRUTTORE VIGILANZA	14	21.392,87	299.500,18
<b>OPERATORI ESPERTI</b>	COLLABORATORE SERVIZI AMMINISTRATIVI	2	19.034,51	38.069,02
<b>OPERATORI ESPERTI</b>	MESSO NOTIFICATORE	1	19.034,51	19.034,51
<b>OPERATORI ESPERTI</b>	AUTISTA	1	19.034,51	19.034,51
<b>OPERATORI ESPERTI</b>	COLLABORATORE SERVIZI TECNICI	2	19.034,51	38.069,02
	TOTALE DOTAZIONE ORGANICA	55		1.224.251,14
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori			330.547,81
	IRAP			104.061,35
	TRATTAMENTO ACCESSORIO SEGRETARIO GENERALE E POSIZIONI ORGANIZZATIVE			84.230,00
	TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE			184.481,00
	FONDO LAVORO STRAORDINARIO			18.034,00
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori			68.245,31
	IRAP			24.373,33
	INAIL			6.043,98
<b>TOTALE SPESA PERSONALE TEORICA</b>				<b>2.044.267,91</b>

<b>COMPONENTI ESCLUSE:</b>			<b>Spesa personale</b>
<b>1</b>	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi	-	281.118,72
<b>2</b>	Aumenti Fondo risorse decentrate per rinnovi contrattuali	-	21.760,00
<b>4</b>	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-	27.648,00
<b>5</b>	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	-	81777.25
<b>6</b>	Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti	-	25.744,69
<b>TOTALE COMPONENTI ESCLUSE</b>			<b>438.048,67</b>
<b>COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA</b>			<b>1.606.219,25</b>
<b>MEDIA DEL TRIENNIO 2011 - 2012 - 2013 (VALORE DI RIFERIMENTO)</b>			<b>1.612.622,15</b>
	L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale?		<b>SI</b>
Margine di spesa ancora sostenibile			<b>6.401,90</b>