



# CITTÀ DI MONTORO

## PROVINCIA DI AVELLINO

### VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N° 254 del 20/12/2023

**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 2024/2026, in base alla disciplina contenuta nel D.M. del 17.03.2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019. Provvedimenti

L'anno duemilaventitre il giorno venti del mese di Dicembre alle ore 17:20, nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge. Presiede l'adunanza Avv. Girolamo Giaquinto nella sua qualità di Sindaco e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti sig.ri:

°	Qualifica	Nome	P	A
1	Sindaco	GIAQUINTO GIROLAMO	X	
2	Vice Sindaco	DEL REGNO LUIGI	X	
3	Assessore	GUARINIELLO RAFFAELE ANTONIO GERARDO	X	
4	Assessore	LEPRE MARIA ROSA	X	
5	Assessore	MONTANERA ANTONIETTA	X	
6	Assessore	SALERNO ANTONIO	X	

PRESENTI: 6 ASSENTI: 0

Partecipa il Segretario Generale Dott.ssa Rossana Doto 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**

**Vista** l'allegata proposta di deliberazione;

**Visti** i pareri favorevoli resi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267 del 18-08-2000;

Ritenuta l'allegata proposta meritevole di approvazione;

Ad unanimità di voti espressi per alzata di mano;

### **DELIBERA**

**Di Approvare** integralmente la proposta di deliberazione in oggetto indicata.

Letto, confermato e sottoscritto

Il Sindaco  
Avv. Girolamo Giaquinto

(atto sottoscritto digitalmente)

Il Segretario Generale  
Dott.ssa Rossana Doto





# CITTÀ DI MONTORO

## PROVINCIA DI AVELLINO

### PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Settore Finanziario

**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 2024/2026, in base alla disciplina contenuta nel D.M. del 17.03.2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019. Provvedimenti

**Visto** il Decreto Sindacale del 27 Giugno 2023, n. 22 recante “Attribuzione al Dott. Francesco Cardaropoli dell’incarico di Elevata Qualificazione e designazione quale Responsabile del Settore Finanziario del Comune di Montoro”;

**Acquisita** la deliberazione di Giunta Comunale n. 89 del 24.05.2023, esecutiva ai sensi di legge, recante “Macrostruttura del Comune di Montoro – rimodulazione”;

**Letta** la deliberazione di Giunta Comunale n. 176 del 15.09.2022, esecutiva ai sensi di legge, recante “Macrostruttura del Comune di Montoro – rimodulazione”;

**Considerata** la deliberazione di Consiglio Comunale n. 25 del 12.04.2023 recante “Documento Unico di Programmazione (DUP) di cui all’art. 170, comma 1, del D. Lgs. 267/2000 – periodo 2023-2025. Approvazione”;

**Considerata** la deliberazione di Consiglio Comunale n. 29 del 15/05/2023, esecutiva ai sensi di legge, recante “Approvazione del bilancio di previsione 2023/2025 e relativi allegati ai sensi dell’art. 174 del D. Lgs. n. 267/2000 e degli artt. 11 e 18-bis del D. Lgs. n. 118/2011”;

**Vista** la deliberazione di Giunta Comunale n. 100 del 29.05.2023 di approvazione del P.E.G.;

**Vista** la deliberazione di Consiglio Comunale n. 38 del 31.07.2023, esecutiva ai sensi di legge, recante “Assestamento generale e salvaguardia degli equilibri e variazione al bilancio di previsione finanziario 2023/2025 ai sensi degli artt. 175 comma 2 e 8 e 193 comma 2 del D. Lgs. n. 267/2000 e conseguente variazione al Dup 2023/2025 ed al Peg 2023/2025”;

**Acquisita** la deliberazione di Consiglio Comunale n. 30 del 15.05.2023, esecutiva ai sensi di legge, recante “Approvazione del rendiconto della gestione dell’esercizio finanziario 2022, ai sensi dell’art. 227 comma 2 del D. Lgs. n. 267/2000 e dell’art. 18 comma 1 lett. b) del D. Lgs. n. 118/2011”;

**Acquisita** la deliberazione di Consiglio Comunale n. 41 del 12.10.2023, esecutiva ai sensi di legge, recante “Approvazione del bilancio consolidato dell’esercizio 2022 ai sensi dell’art. 11-bis del D. Lgs. n. 118/2011 e dell’art. 151 comma 8 del D. Lgs. n. 267/2000”;

**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;

**Dato atto** 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 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 Decreto Ministeriale del 8 maggio 2018 emanato dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;

**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;

**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;
- > 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;

**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. 95 del 18.05.2022, come integrata e modificata con deliberazione n. 206 del 09.11.2022, la Giunta comunale prendeva atto che, in attuazione della disciplina contenuta nel DPCM del 17.03.2020, il Comune di Montoro, sulla base dei dati rilevati dall'ultimo Rendiconto di gestione approvato a tale data ovvero anno 2021 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 2021, registrava un valore spesa personale / entrate correnti pari al 22,39%, inferiore al "valore più basso", c.d. "Soglia di virtuosità", come riportato nella Tabella n. 1 dell'art. 4 del DPCM 17.03.2020;
- > Nel rispetto degli spazi assunzionali disponibili procedeva ad un aggiornamento del piano dei fabbisogni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per l'anno 2022, per la copertura dei posti in dotazione organica, per le categorie e per i profili professionali individuati in sede di Conferenza dei servizi per sopperire alle esigenze organizzative rappresentate dagli organi gestionali;

**Tenuto conto** che, nelle more dell'approvazione del rendiconto di gestione per l'anno 2022, propedeutico alla determinazione delle capacità assunzionali per l'esercizio 2023 in base alle nuove regole contenute nel DPCM del 17.03.2020, l'Amministrazione comunale, con delibera di Giunta comunale n. 66 del 03.04.2023, ha confermato per l'esercizio 2023 la programmazione dei fabbisogni di personale approvato con la richiamata deliberazione giuntale n. 206/2022 e il piano dei fabbisogni di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato approvato con delibera di Giunta comunale n. 95/2022;

**Preso atto** che, con delibera di Giunta comunale n. 134 del 14.07.2023, si è ravvisata l'esigenza, in relazione alle rilevanti carenze di organico registrate nelle strutture organizzative presenti nell'Organigramma dell'Ente, di procedere ad un aggiornamento del piano dei fabbisogni per l'anno 2023, previa determinazione delle capacità assunzionali disponibili, tenendo conto dei dati contabili e finanziari contenuti nel Rendiconto di Gestione dell'esercizio finanziario 2022, con riferimento alla spesa del personale sostenuta nell'anno 2022 e alla media delle entrate correnti riferiti agli ultimi tre rendiconti approvati 2020/2022, al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione anno 2022;

**Considerato** che, in ossequio alle direttive emerse in apposita Conferenza dei Servizi, l'Organo Esecutivo, nel rispetto degli spazi assunzionali disponibili, con la succitata delibera di Giunta comunale n. 134/2023, procedeva ad un aggiornamento del piano dei fabbisogni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per l'anno 2023 per le categorie e per i profili professionali ritenuti fondamentali per le esigenze organizzative delle strutture organizzative di riferimento;

**Rilevato** che il Responsabile dell'Area Finanziaria ha avviato il nuovo iter di formazione del bilancio di previsione per il triennio 2024/2026, introdotto dal DM economia e finanze del 25 luglio 2023 e, pertanto, si rende necessario procedere all'individuazione delle risorse da destinare a nuove assunzioni a copertura del turn over o ad incremento dei posti vacanti in dotazione organica, mediante la definizione del piano dei fabbisogni di personale per il triennio di riferimento in attuazione della disciplina contenuta nell'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001;

**Considerato** che la definizione del piano dei fabbisogni di personale per il triennio di riferimento deve essere effettuata in coerenza con gli strumenti di programmazione di carattere finanziario (Documento Unico di Programmazione (DUP) e bilancio di previsione), e deve risultare, ai sensi dell'art. 6, comma 3 del Decreto ministeriale n. 132 del 30.06.2022, 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;

**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;

**Tenuto conto** che, a seguito di una approfondita verifica in merito alle esigenze organizzative dei vari Servizi finalizzata al miglioramento dei servizi istituzionali, l'Amministrazione comunale e gli organi gestionali dell'Ente hanno ravvisato la necessità di avviare un esame approfondito in ordine allo stato di attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato programmato per l'anno 2023 con la succitata deliberazione giunta n. 134/2023, anche al fine di procedere ad un eventuale aggiornamento delle assunzioni previste per il triennio di riferimento, strettamente necessario a soddisfare alcune carenze organizzative in alcuni ambiti particolarmente rilevanti per le politiche pubbliche dell'Ente;

**Dato atto** che:

- per le finalità innanzi indicate, si è proceduto alla ridefinizione degli spazi assunzionali per l'anno 2024, tenendo conto delle assunzioni in corso di realizzazione e delle capacità di spesa ancora disponibili, determinate ai sensi dell'art. 4 del DPCM attuativo del 17.03.2020;
- sulla scorta delle predette verifiche, nell'anno 2024, il Comune di Montoro può procedere alla definizione del piano dei fabbisogni considerando una capacità di spesa per assunzioni determinata in un importo di € **123.773,48**, come illustrato in dettaglio nell'allegata relazione;

**Tenuto conto** che l'amministrazione dopo ampia analisi e approfondimento in merito ai posti vacanti in dotazione organica:

- > ha preso atto che attualmente l'organico dell'Ente registra carenze di personale particolarmente rilevanti, che non consentono di garantire la funzionalità dei servizi istituzionali e che hanno prodotto ritardi consistenti anche nella realizzazione dei piani e dei programmi correlati al PNRR, e pertanto, per sopperire alle predette problematiche organizzative:
- > ha ravvisato la necessità di procedere alla programmazione del piano dei fabbisogni di personale per l'assunzione di nuove figure professionali ritenute di fondamentale importanza per la realizzazione del programma politico – amministrativo dell'Organo di vertice e, comunque, nel rispetto degli spazi assunzionali disponibili;
- > ha valutato la necessità di riportare a compimento le assunzioni già programmate nell'anno 2022 e confermate con il piano dei fabbisogni 2023/2025 approvato con delibera di Giunta comunale n. 134/2023, relativamente alla copertura dei posti, per i quali sono in corso di realizzazione le relative procedure di reclutamento, come di seguito indicati:
  - a) n. 1 posto di Istruttore amministrativo dell'Area degli istruttori - per la copertura di posto vacante nel Settore Amministrativo con rapporto di lavoro a tempo parziale al 75% e a tempo indeterminato;
  - b) n. 1 posto di Istruttore di vigilanza dell'Area degli istruttori - per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nel Settore "Polizia Municipale" con rapporto di lavoro a tempo pieno e a tempo indeterminato.
  - c) n. 1 posto di Istruttore amministrativo dell'Area degli istruttori - per la copertura di un posto vacante in dotazione organica con rapporto di lavoro a tempo pieno, mediante procedura



comparativa ai sensi del comma 1 dell'art. 3 della Legge n. 113/2021, di conversione del Decreto legge n. 80 del 09.06.2021, riservata al personale di ruolo dell'Ente;

- > ha individuato, in base agli spazi assunzionali ancora disponibili, le unità di personale da assumere per il biennio 2024/2025 per la copertura dei posti vacanti in dotazione organica, strettamente necessarie a garantire la funzionalità dei servizi e che meglio rispondono alle esigenze della amministrazione per la realizzazione dei piani e dei programmi dell'Amministrazione comunale;

**Considerato** che per l'anno 2024 sono state individuate le figure professionali per la copertura dei posti vacanti in dotazione organica, per Area di classificazione e profili professionali, come di seguito descritti:

- a) n. 1 posto di Funzionario Contabile – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nel Settore Entrate, con rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato, mediante procedure di reclutamento previste dalla vigente normativa in materia, con particolare riferimento a quelle indicate in premessa;
- b) n. 1 posto di Istruttore amministrativo - Area degli istruttori - per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nel Settore Amministrativo con rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato, mediante procedure di reclutamento previste dalla vigente normativa in materia, con particolare riferimento a quelle indicate in premessa;
- c) n. 1 posto di Funzionario Amministrativo – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nel Settore Amministrativo, con rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato, mediante procedura valutativa ai sensi dei commi 6, 7 e 8 dell'art. 13 del CCNL del 16.11.2022 per il personale del comparto Funzioni Locali, riservata al personale di ruolo dell'Ente;
- d) n. 1 posto di Funzionario Contabile – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nel Settore Finanziario, con rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato, mediante procedura comparativa ai sensi del comma 1 bis dell'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001, riservata al personale di ruolo dell'Ente;
- e) Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale al 75% a tempo pieno di un Istruttore amministrativo per la copertura di posto vacante nel Settore Amministrativo con rapporto di lavoro a tempo pieno e a tempo indeterminato;

**Rappresentato**, che, in merito alla ricognizione prescritta dall'art. 16 della legge di stabilità per il 2012, si è proceduto all'accertamento delle condizioni di eccedenze e soprannumero di personale e che, in tale ambito, si attesta 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 che, non risultano, con riferimento alle esigenze funzionali e finanziarie, eccedenze di personale, come si rileva, per maggiore approfondimento, dalla dotazione organica innanzi richiamata;

**Dato atto** che le posizioni di lavoro coperte nella dotazione organica dell'Ente garantiscono il rispetto della normativa vigente sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 12/03/1999, n. 68;

**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);
- Invio del Piano triennale dei fabbisogni del personale alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, (art. 6-ter, c. 5, D.lgs. n. 165/2001, Circ. RGS n. 18/2018);
- 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);

**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, dal Responsabile del Settore Finanziario;

**Richiamato** il parere trasmesso dal Collegio dei Revisori dei Conti, 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

**Vista** la Legge 7 agosto 1990, n. 241 recante *“Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi”*;

**Visto** il D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 recante *“Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali”*;

**Visto** il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*;

**Vista** la Legge 5 maggio 2009, n. 42 recante *“Delega al Governo in materia di federalismo fiscale, in attuazione dell'articolo 119 della Costituzione”*;

**Visto** il D. Lgs. 23 giugno 2011, n. 118 recante *“Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42”*;

**Visto** il D. Lgs. del 14 marzo 2013, n. 33 recante *“Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*;

**Visto** il D. Lgs. 10 agosto 2014, n. 126, recante *“Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, recante disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42”*

**Visto** il Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

**Visto** lo Statuto Comunale;

**Visto** il vigente Regolamento di Contabilità;

## SI PROPONE DI DELIBERARE

1. **Di rendere** la premessa narrativa parte integrante e sostanziale della presente proposta;
2. **Di approvare** la relazione istruttoria trasmessa dal Responsabile del Settore Finanziario, competente nella gestione delle risorse umane, che si allega alla presente quale parte integrante e sostanziale;
3. **Di approvare** gli allegati alla relazione istruttoria, quale parte integrante e sostanziale del presente atto, come di seguito illustrati:
  - a) Allegato “A” con il quale è stata effettuata la verifica 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;
  - b) Allegato “B” nel quale viene riportato l’organigramma, che illustra l’assetto organizzativo dell’Ente delineato in sei Settori, quali strutture organizzative di massima dimensione e rappresentanti l’Area delle elevate qualificazioni, con contestuale rideterminazione della dotazione organica, recante il fabbisogno totale dei posti in organico classificati per Area di classificazione e profilo professionale e definita in coerenza con il piano delle assunzioni programmato, nonché il prospetto per l’accertamento del contenimento della spesa teorica della dotazione organica con i vincoli finanziari imposti dal comma 557-quater dell’art. 1 della legge n. 296/1997, in ossequio alle linee direttive formulate con Decreto Ministeriale del 08/05/2018;
4. **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, in attuazione 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, il Comune di Montoro rientra tra gli enti che registrano un valore spesa personale / entrate correnti inferiore al “valore soglia più basso”, come riportato nella Tabella n. 1 dell’art. 4 del DPCM 17.03.2020;
5. **Di dare atto** che resta confermato, per effetto, il piano dei fabbisogni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per l’anno 2022, approvato Delibera di Giunta comunale n. 95 del 18.05.2022, come integrata e modificata con delibera n. 206 del 09.11.2022, relativamente alle posizioni dotazionali non ancora coperte e per le quali sono in corso di espletamento le relative procedure assunzionali, come dettagliatamente richiamate nella relazione istruttoria allegata;
6. **Di dare atto** che in attuazione delle disposizioni dettate dall’art. 6 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001, si procede alla determinazione del piano dei fabbisogni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per l’anno 2024, al fine di garantire la copertura dei posti ritenuti di fondamentale importanza per l’assolvimento dei compiti istituzionali dell’Ente, limitatamente alle seguenti posizioni:
  - f) n. 1 posto di Funzionario Contabile – Area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nel Settore Entrate, con rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato, mediante procedure di reclutamento previste dalla vigente normativa in materia, con particolare riferimento a quelle indicate in premessa;
  - g) n. 1 posto di Istruttore amministrativo - Area degli istruttori - per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nel Settore Amministrativo con rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato, mediante procedure di reclutamento previste dalla vigente normativa in materia, con particolare riferimento a quelle indicate in premessa;

- h) n. 1 posto di Funzionario Amministrativo – Area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nel Settore Amministrativo, con rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato, mediante procedura valutativa ai sensi dei commi 6, 7 e 8 dell’art. 13 del CCNL del 16.11.2022 per il personale del comparto Funzioni Locali, riservata al personale di ruolo dell’Ente;
  - i) n. 1 posto di Funzionario Contabile – Area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nel Settore Finanziario, con rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato, mediante procedura comparativa ai sensi del comma 1 bis dell’art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001, riservata al personale di ruolo dell’Ente;
  - j) Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale al 75% a tempo pieno di un Istruttore amministrativo per la copertura di posto vacante nel Settore Amministrativo con rapporto di lavoro a tempo pieno e a tempo indeterminato;
7. **Di dare atto** che per quanto attiene il piano dei fabbisogni a tempo determinato, vengono confermati i rapporti di lavoro approvati negli anni precedenti, relativamente al:
- a) Reclutamento di personale con profilo professionale di Istruttore di vigilanza - dell’Area degli Istruttori - per il periodo Maggio–Settembre, con prestazione lavorativa diversificata e articolata a tempo pieno e/o parziale in relazione alle esigenze organizzative rilevate e al numero di personale utilizzato e, comunque, per un ciclo complessivamente inteso, in rapporto alla spesa necessaria, non superiore a 12 mensilità;
8. **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;
9. **Di dare atto** che a seguito della ricognizione delle eccedenze di personale, effettuata ai sensi dell’art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in posizione soprannumeraria e non sono presenti dipendenti in esubero;
10. **Di dare atto** che il presente piano triennale dei fabbisogni sarà reso pubblico in “Amministrazione trasparente”, 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.;
11. **Di dare atto** che il presente piano triennale dei fabbisogni sarà inviato 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;
12. **Di dichiarare** il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell’art. 134, comma 4 del D. Lgs. n. 267/2000 per consentire l’immediata attuazione di quanto disposto.



# CITTÀ DI MONTORO

## PROVINCIA DI AVELLINO

Settore Finanziario *Settore Finanziario*

PROPOSTA DI GIUNTA N. 267 DEL 27/11/2023

**ATTUAZIONE DELLE DISPOSIZIONI DETTATE DALL'ART. 6, COMMA 2, DEL D.LGS. N. 165 DEL 30.03.2001. APPROVAZIONE DEL  
OGGETTO: PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024/2026, IN BASE ALLA DISCIPLINA CONTENUTA NEL D.M. DEL 17.03.2020, ATTUATIVO DELL'ART. 33, COMMA 2, DEL D.L. N. 34/2019. PROVVEDIMENTI**

### **PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

Si esprime parere favorevole di regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art. 49 del T.U. - D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267, in quanto la proposta che precede è conforme alle norme legislative e tecniche che regolamentano la materia.

Note:

28/11/2023

Il Responsabile  
CARDAROPOLI FRANCESCO / INFOCERT  
SPA  
(parere sottoscritto digitalmente)



# CITTÀ DI MONTORO

## PROVINCIA DI AVELLINO

**Settore Finanziario** *Settore Finanziario*

PROPOSTA DI GIUNTA N. 267 DEL 27/11/2023

**ATTUAZIONE DELLE DISPOSIZIONI DETTATE DALL'ART. 6, COMMA 2, DEL D.LGS. N. 165 DEL 30.03.2001. APPROVAZIONE DEL  
OGGETTO: PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024/2026, IN BASE ALLA DISCIPLINA CONTENUTA NEL D.M. DEL 17.03.2020, ATTUATIVO DELL'ART. 33, COMMA 2, DEL D.L. N. 34/2019. PROVVEDIMENTI**

### **PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE E COPERTURA FINANZIARIA**

Si esprime parere favorevole in riguardo alla regolarità contabile di cui sopra, parere espresso ai sensi dell'art. 49, del T.U. - D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267.

Motivazione:

28/11/2023

Il Responsabile  
CARDAROPOLI FRANCESCO / INFOCERT SPA  
(parere sottoscritto digitalmente)

## Relazione istruttoria Piano triennale dei fabbisogni di personale per l'anno 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 2024/2026, in base alla disciplina contenuta nel D.M. del 17.03.2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019. Provvedimenti.**

### **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;

**Dato atto** 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 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 Decreto Ministeriale del 8 maggio 2018 emanato dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;

### **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;
- > 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 10.000 a 59.999 abitanti, tra cui il Comune di Montoro, risultano così definiti.

**SCHEDA 1**

COMUNE DI MONTORO	Fascia Demografica	1° valore soglia Comuni virtuosi	2° valore soglia Comuni meno virtuosi
Popolazione al 31/12/2022	Comma 1 -Lettera f) – 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
19347	Popolazione da 10.000 a 59.999	27%	31%



- 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;

**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. 95 del 18.05.2022, come integrata e modificata con deliberazione n. 206 del 09.11.2022, la Giunta comunale prendeva atto che, in attuazione della disciplina contenuta nel DPCM del 17.03.2020, il Comune di Montoro, sulla base dei dati rilevati dall'ultimo Rendiconto di gestione approvato a tale data ovvero anno 2021 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 2021, registrava un valore spesa personale / entrate correnti pari al 22,39%, inferiore al "valore più basso", c.d. "Soglia di virtuosità", come riportato nella Tabella n. 1 dell'art. 4 del DPCM 17.03.2020;
- > Nel rispetto degli spazi assunzionali disponibili e quantificati in un importo di € 138.078,70, procedeva ad un aggiornamento del piano dei fabbisogni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per l'anno 2022, per la copertura dei posti in dotazione organica, per le categorie e per i profili professionali individuati in sede di Conferenza dei servizi per sopperire alle esigenze organizzative rappresentate dagli organi gestionali;
- > Per quanto attiene alle procedure di reclutamento per la copertura dei posti vacanti, l'Amministrazione comunale si è avvalso, oltre alle procedure ordinarie previste dalla normativa vigente in materia, della disciplina contenuta nell'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001, come introdotta dall'art. 3, comma 1, della legge n. 116/2021, di conversione del Decreto legge n. 80 del 09.06.2021, con la quale sono previste, nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale, le progressioni tra le aree o categorie professionali, mediante espletamento di un procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, dell'assenza di provvedimenti disciplinari, del possesso di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area, nonché dal numero e della tipologia degli incarichi rivestiti, salva comunque una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno;
- > Con la definizione del piano dei fabbisogni di personale per l'anno 2022, entro i limiti compatibili con le risorse finanziarie disponibili e con i vincoli previsti dalla vigente normativa in materia di personale, si è rappresentata l'esigenza, al fine di valorizzazione le professionalità, le esperienze e le competenze acquisite dal personale di ruolo dell'Ente, di procedere alla copertura di un posto di categoria "C" nel Settore Finanziario, mediante progressione di carriera riservata al personale interno con inquadramento nella categoria "B".

**Tenuto conto** che, nelle more dell'approvazione del rendiconto di gestione per l'anno 2022, propedeutico alla determinazione delle capacità assunzionali per l'esercizio 2023 in base alle nuove regole contenute nel DPCM del 17.03.2020, l'Amministrazione comunale, con delibera di Giunta comunale n. 66 del 03.04.2023, ha confermato per l'esercizio 2023 la programmazione dei fabbisogni di personale approvato con la

richiamata deliberazione giunta n. 206/2022 e il piano dei fabbisogni di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato approvato con delibera di Giunta comunale n. 95/2022;

**Dato atto** che, in base a quanto previsto dalla vigente normativa in materia assunzionale per gli Enti locali, il Comune di Montoro:

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 29 del 15.05.2023 ha approvato il BILANCIO DI PREVISIONE 2023-2025;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 30 del 15.05.2023 ha approvato il RENDICONTO ESERCIZIO FINANZIARIO 2022;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 25 del 12.04.2023 ha approvato il DOCUMENTO UNICO PROGRAMMAZIONE 2023-2025;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 41 del 12.10.2023 ha approvato il BILANCIO CONSOLIDATO per l'anno 2022;

**Preso atto** che, con delibera di Giunta comunale n. 134 del 14.07.2023, si è ravvisata l'esigenza, in relazione alle rilevanti carenze di organico registrate nelle strutture organizzative presenti nell'Organigramma dell'Ente, di procedere ad un aggiornamento del piano dei fabbisogni per l'anno 2023, previa determinazione delle capacità assunzionali disponibili, tenendo conto dei dati contabili e finanziari contenuti nel Rendiconto di Gestione dell'esercizio finanziario 2022, con riferimento alla spesa del personale sostenuta nell'anno 2022 e alla media delle entrate correnti riferiti agli ultimi tre rendiconti approvati 2020/2022, al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione anno 2022;

**Posto** in risalto che, in applicazione delle nuove regole introdotte dal D.M. del 17.03.2020 e degli indicatori inseriti nella Tabella n. 1 dell'art. 4 del D.M. 17.03.2020, si è proceduto all'elaborazione della scheda di seguito riportata

**SCHEDA 2**

SPESA DEL PERSONALE RISULTANTE DAL RENDICONTO ANNO 2022					
N.D.	Voce	Rif. al bilancio		SPESA Rendiconto 2022	
1	Impegni di competenza della spesa complessiva del personale a tempo indeterminato e a tempo determinato	Int. 01		2.552.254,48	
2	A DETRARRE – Spesa per arretrati contrattuali 2019/2021 in forza del rinnovo del CCNL del 16.11.2022			75.776,42	
3	A) TOTALE SPESE DI PERSONALE			2.476.478,06	
ENTRATE CORRENTI					
N.D.	Voce	Accertamenti entrate correnti			Media
		Rendiconto 2020	Rendiconto 2021	Rendiconto 2022	
MEDIA TOTALE ENTRATE CORRENTI		11.950.445,89	12.009.297,65	13.124.312,08	12.361.351,87
4	FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata			1.046.803,32	
5	TOTALE ACCERTAMENTI DI ENTRATA AL NETTO FCDE DI PREVISIONE RELATIVO ALL'ULTIMA ANNUALITA' CONSIDERATA			11.314.548,55	

<b>RAPPORTO SPESA DEL PERSONALE / ENTRATE CORRENTI</b>	<b>21,89</b>
<b>VALORE SOGLIA</b>	<b>3.054.928,11</b>
<b>SPAZIO ASSUNZIONALE EX ART. 4 D.P.C.M.</b>	<b>578.450,05</b>

**Rilevato**, in base ai dati contenuti nella predetta **Scheda 2** che:

- ⇒ Il Comune di Montoro conferma le caratteristiche di virtuosità nel contenimento della spesa di personale rilevate con l'approvazione del piano dei fabbisogni per l'anno 2022, in quanto il rapporto tra la spesa personale / entrate correnti risulta inferiore al "valore soglia più basso", come determinato nella percentuale del 27% dalla Tabella n. 1 dell'art. 4 del D.M. 17.03.2020;
- ⇒ In particolare, il rapporto tra la spesa personale, al netto dell'IRAP, rilevata dal rendiconto 2022 e la media delle entrate correnti relative al triennio 2020/2022 al netto del FCDE iscritto nel bilancio di previsione anno 2022, risulta attestata in una percentuale del **21,89%**;

**Considerato** che, in ossequio alle direttive emerse in apposita Conferenza dei Servizi, l'Organo Esecutivo, nel rispetto degli spazi assunzionali disponibili, con la succitata delibera di Giunta comunale n. 134/2023, procedeva ad un aggiornamento del piano dei fabbisogni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per l'anno 2023 per le categorie e per i profili professionali ritenuti fondamentali per le esigenze organizzative delle strutture organizzative di riferimento;

**Rilevato** che il Responsabile dell'Area Finanziaria ha avviato il nuovo iter di formazione del bilancio di previsione per il triennio 2024/2026, introdotto dal DM economia e finanze del 25 luglio 2023 e, pertanto, si rende necessario procedere all'individuazione delle risorse da destinare a nuove assunzioni a copertura del turn over o ad incremento dei posti vacanti in dotazione organica, mediante la definizione del piano dei fabbisogni di personale per il triennio di riferimento in attuazione della disciplina contenuta nell'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001;

**Considerato** che la definizione del piano dei fabbisogni di personale per il triennio di riferimento deve essere effettuata in coerenza con gli strumenti di programmazione di carattere finanziario (Documento Unico di Programmazione (DUP) e bilancio di previsione), e deve risultare, ai sensi dell'art. 6, comma 3 del Decreto ministeriale n. 132 del 30.06.2022, 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;

**Atteso** che, sulla scorta di quanto innanzi riportato nella **SCHEDA 2**, gli spazi assunzionali disponibili per la definizione del piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025, di cui all'art. 4 comma 2 del D.M. attuativo, vengono determinati in € **578.450,05**, dando atto che la disciplina che ci occupa esplica la relativa disciplina in materia assunzionale solo per il quinquennio 2020/2024;

**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, riportata nell'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 € **2.626.801,00**.

**SCHEDA 3**

<b>A. Lettera f) - Enti con popolazione da 10.000 a 50.999 abitanti</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
<b>B. Incremento massimo % variabile spesa personale 2018</b>	<b>9%</b>	<b>16%</b>	<b>19%</b>	<b>21%</b>	<b>22%</b>
<b>C. Spesa personale da rendiconto anno 2018</b>		<b>€ 2.626.801,00</b>	<b>D. Spesa personale da rendiconto anno 2022</b>		<b>€ 2.476.478,06</b>
<b>E. Incremento max di spesa di personale 2020/2024 (B * C)</b>	<b>€ 236.412,09</b>	<b>€ 420.288,16</b>	<b>€ 499.092,19</b>	<b>€ 551.628,21</b>	<b>€ 577.896,22</b>
<b>F. Incremento di spesa annuale 2020/2024</b>	<b>€ 236.412,09 (B * C)</b>	<b>€ 183.876,07 (B * C) - % 2020</b>	<b>€ 78.804,03 (B*C) - % 2021</b>	<b>€ 52.536,02 (B * C) - % 2022</b>	<b>€ 26.268,01 (B * C) - % 2023</b>
<b>Limite max di spesa personale per il rispetto valore soglia</b>		<b>€ 3.054.928,11</b>			
<b>G. Incremento max spesa personale 2020/2024</b>	<b>€ 2.712.890,15 (D + F)</b>	<b>€ 2.896.766,22 (D + F)</b>	<b>€ 2.975.570,25 (D + F)</b>	<b>€ 3.028106,27 (D + F)</b>	<b>€ 3.054.374,28 (D + F)</b>

**Posto** che nella definizione degli spazi assunzionali per l'anno 2024, come sopra determinati per un importo complessivo di € 577.896,22, bisogna considerare, come precisato dal comma 1 dell'art. 5 del D.M. attuativo, la spesa destinata alle assunzioni programmate negli anni precedenti, in quanto la Tabella 2 dell'art. 5 del D.M. prevede percentuali crescenti dal 2020 fino al 2024, e, come chiarito dalla circolare esplicativa del 13.05.2020, ogni percentuale assorbe quella precedente;

**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;

**Tenuto conto** che, a seguito di una approfondita verifica in merito alle esigenze organizzative dei vari Servizi finalizzata al miglioramento dei servizi istituzionali, l'Amministrazione comunale e gli organi gestionali dell'Ente hanno ravvisato la necessità di avviare un esame approfondito in ordine allo stato di attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato programmato per l'anno 2023 con la succitata deliberazione giunta n. 134/2023, anche al fine di procedere ad un eventuale aggiornamento delle assunzioni previste per il triennio di riferimento, strettamente necessario a soddisfare alcune carenze organizzative in alcuni ambiti particolarmente rilevanti per le politiche pubbliche dell'Ente;

**Dato atto** che:

- per le finalità innanzi indicate, si è proceduto alla ridefinizione degli spazi assunzionali per l'anno 2024, tenendo conto delle assunzioni in corso di realizzazione e delle capacità di spesa ancora disponibili, determinate ai sensi dell'art. 4 del DPCM attuativo del 17.03.2020;
- sulla scorta delle predette verifiche, nell'anno 2024, il Comune di Montoro può procedere alla definizione del piano dei fabbisogni considerando una capacità di spesa per assunzioni determinata in un importo di € 123.773,48, come di seguito illustrato:

**SCHEDA 4**

<b>CAPACITA' ASSUNZIONALI DETERMINATE AI SENSI DELL'ART. 4 DEL DPCM ATTUATIVO E DESTINATE AL FINANZIAMENTO DEL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022/2024, ESCLUSO IRAP</b>	<b>€ 577.896,22</b>
<b><u>A DETRARRE:</u> CAPACITA' ASSUNZIONALI UTILIZZATE PER IL FINANZIAMENTO DEL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER L'ANNO 2021, ESCLUSO IRAP</b> <i>Delibera di Giunta comunale n. 148 del 18.06.2021, come modificato e integrato con delibera di Giunta comunale n. 194 del 02.09.2021</i>	<b>€ 335.524,18</b>
<b><u>A DETRARRE:</u> CAPACITA' ASSUNZIONALI UTILIZZATE PER IL FINANZIAMENTO DEL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER L'ANNO 2022, ESCLUSO IRAP</b> <i>Delibera di Giunta comunale n. 95 del 18.05.2022, come integrata e modificata con delibera n. 206 del 09.11.2022</i>	<b>€ 85.978,88</b>
<b><u>A DETRARRE:</u> CAPACITA' ASSUNZIONALI UTILIZZATE PER IL FINANZIAMENTO DEL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER L'ANNO 2023, ESCLUSO IRAP</b> <i>Delibera di Giunta comunale n. 134 del 14.07.2023</i>	<b>€ 32.619,68</b>
<b>CAPACITA' ASSUNZIONALI DISPONIBILI PER IL FINANZIAMENTO DEL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER L'ANNO 2024, ESCLUSO IRAP</b>	<b>€ 123.773,48</b>

**Evidenziato** che con la stipula del CCNL sottoscritto il 16.11.2022 per il personale del comparto Funzioni Locali, è stato introdotto il nuovo Ordinamento professionale, con il quale si prevede che il Sistema di Classificazione del personale è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente: Area degli Operatori; Area degli Operatori esperti; Area degli Istruttori; Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione;

**Rilevato** che, ai sensi dell'art. 13 del citato CCNL, il personale in servizio al 1° aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo Ordinamento professionale, è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione);

**Dato atto** che la Giunta comunale, con deliberazione n. 72 del 13.04.2023, ha approvato il catalogo dei profili professionali, accorpati secondo una corrispondenza con quanto previsto dalle declaratorie definite nell'Allegato A al contratto collettivo di lavoro del 16.11.2022, che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna area di inquadramento;

**Evidenziato** che, nell'ambito delle varie procedure di reclutamento previste dalla vigente normativa in materia, l'art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16.11.2022 ha introdotto una nuova disciplina per la copertura dei posti in dotazione organica, in base alla quale, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, gli Enti locali, nel periodo dal 1° Aprile 2023 al 31 Dicembre 2025, possono effettuare procedure selettive per la progressione tra le Aree mediante procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno;

**Posto** che, relativamente alle progressioni tra le Aree previste dalle citate disposizioni contrattuali, l'ARAN, nella propria attività di assistenza e di consulenza che svolge costantemente per gli enti del comparto, resa anche attraverso la pubblicazione di documentazione sul sito istituzionale dell'Agenzia, con il parere CFL 209 del 28.03.2023, i cui contenuti sono stati condivisi con Dipartimento della Funzione pubblica e con il Ministero dell'economia e delle finanze, ha precisato che:

- la predetta disciplina si aggiunge, esclusivamente per il periodo contrattualmente richiamato, a quella ordinariamente prevista e normata dall'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001, sostituito dall'art. 3, comma 1, del D.L. n. 80/2021, convertito in legge n. 113/2021 e, pertanto, spetta ad ogni singola Amministrazione comunale, nel rispetto dei presupposti normativi e contrattuali vigenti, determinare nell'ambito della propria programmazione dei fabbisogni di personale, se ricorrere all'una e/o all'altra delle due procedure di carriera disponibili;
- Per il finanziamento delle progressioni verticali ordinarie transitorie, l'Amministrazione comunale può stanziare, sussistendone le condizioni di sostenibilità finanziaria, risorse aggiuntive contrattuali, previste dal comma 8 dell'art. 13 del CCNL di comparto del 16.11.2022, in misura non superiore allo 0,55% del monte salari anno 2018 del personale non dirigente, espressamente destinate per tali finalità dall'art. 1, comma 612, della legge di bilancio 2022, Legge n. 234 del 30.12.2021;
- In caso di attivazione delle progressioni verticali speciali mediante l'utilizzo delle risorse determinate dalla legge di bilancio 2022, non è necessario garantire il principio dell'adeguato accesso dall'esterno nella copertura dei posti previsti dal piano dei fabbisogni, cioè nella misura minima del 50% dei posti da coprire (Parere ARAN CFL 209/2023);

**Atteso** che, per le predette finalità, si è proceduto, in base ai dati contabili rilevati dal rendiconto di gestione approvato per l'esercizio 2018, alla determinazione del monte salari del personale non dirigente che risulta quantificato in un importo di € 2.086.221,00 e, pertanto, il budget disponibile per le progressioni verticali straordinarie, a valere per il triennio di riferimento, viene determinato in € 11.474,22 pari allo 0,55% del monte salari 2018;

**Evidenziato** che l'Amministrazione comunale, nella fase di attuazione della programmazione del fabbisogno, intende avvalersi, previa richiesta alla struttura regionale preposta alla gestione degli esuberi del personale pubblico ai sensi dell'art. 34-bis del D.lgs. n. 165/2001, delle varie procedure di reclutamento previste dalla vigente normativa in materia, con particolare riferimento a quanto disposto:

- a) dall'art. 30, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001, in base al quale gli Enti possono coprire i posti vacanti in organico mediante cessione del contratto di lavoro di dipendenti in servizio presso altra amministrazione che facciano domanda di trasferimento;
- b) dall'art. 3 comma 61, della legge n. 350/2003, secondo la quale tutte le pubbliche amministrazioni possono ricoprire i posti disponibili nei limiti della propria dotazione organica, utilizzando gli idonei delle graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni del medesimo comparto di contrattazione, previo accordo tra le amministrazioni stesse;

- c) dall'art. 91, comma 4, del D.lgs. n. 267/2000 e dall'art. 17, comma 1-bis, della legge n. 8 del 28.02.2020, n. 8, di conversione del D.L. n. 162/2019, che prevede la possibilità di utilizzo delle graduatorie ancora valide anche su posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso effettuato dall'Ente o da altri Enti Locali;
- d) dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, ai sensi del quale fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, gli Enti disciplinano le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti;
- e) dall'art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16.11.2022, in base alle quali, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, gli Enti locali, nel periodo dal 1° Aprile 2023 al 31 Dicembre 2025, possono effettuare procedure selettive per la progressione tra le Aree mediante procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno;
- f) in subordine, dall'art. 35 del D.lgs. n. 165/2001, che prevede la copertura dei posti vacanti dell'Area dei Funzionari e dell'E.Q., dell'Area degli Istruttori e dell'Area degli Operatori Esperti mediante procedure selettive che garantiscono in misura adeguata l'accesso dall'esterno, e la copertura dei posti dell'Area degli Operatori mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente;

**Tenuto conto** che, nell'ambito della predetta verifica, la Conferenza dei Servizi, dopo ampia analisi e approfondimento in merito ai posti vacanti in dotazione organica:

- > ha preso atto che attualmente l'organico dell'Ente registra carenze di personale particolarmente rilevanti, che non consentono di garantire la funzionalità dei servizi istituzionali e che hanno prodotto ritardi consistenti anche nella realizzazione dei piani e dei programmi correlati al PNRR, e pertanto, per sopperire alle predette problematiche organizzative:
- > ha ravvisato la necessità di procedere alla programmazione del piano dei fabbisogni di personale per l'assunzione di nuove figure professionali ritenute di fondamentale importanza per la realizzazione del programma politico – amministrativo dell'Organo di vertice e, comunque, nel rispetto degli spazi assunzionali disponibili;
- > ha valutato la necessità di riportare a compimento le assunzioni già programmate nell'anno 2022 e confermate con il piano dei fabbisogni 2023/2025 approvato con delibera di Giunta comunale n. 134/2023, relativamente alla copertura dei posti, per i quali sono in corso di realizzazione le relative procedure di reclutamento, come di seguito indicati:
  - a) n. 1 posto di Istruttore amministrativo dell'Area degli istruttori - per la copertura di posto vacante nel Settore Amministrativo con rapporto di lavoro a tempo parziale al 75% e a tempo indeterminato;
  - b) n. 1 posto di Istruttore di vigilanza dell'Area degli istruttori - per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nel Settore "Polizia Municipale" con rapporto di lavoro a tempo pieno e a tempo indeterminato.
  - c) n. 1 posto di Istruttore amministrativo dell'Area degli istruttori - per la copertura di un posto vacante in dotazione organica con rapporto di lavoro a tempo pieno, mediante procedura comparativa ai sensi

del comma 1 dell'art. 3 della Legge n. 113/2021, di conversione del Decreto legge n. 80 del 09.06.2021, riservata al personale di ruolo dell'Ente;

- > ha individuato, in base agli spazi assunzionali ancora disponibili, le unità di personale da assumere per il biennio 2024/2025 per la copertura dei posti vacanti in dotazione organica, strettamente necessarie a garantire la funzionalità dei servizi e che meglio rispondono alle esigenze della amministrazione per la realizzazione dei piani e dei programmi dell'Amministrazione comunale;

Preso atto, quindi, che del piano dei fabbisogni 2022, così come confermato anche per il 2023, vengono eliminate le seguenti posizioni:

- 1 posto di istruttore contabile – dell'Area degli istruttori, per la copertura di un posto vacante con rapporto di lavoro a tempo pieno ed interminato;
- 1 posto di istruttore tecnico – dell'Area degli istruttori, per la copertura di un posto vacante con rapporto di lavoro a tempo pieno ed interminato;

**Considerato** che per l'anno 2024 sono state individuate le figure professionali per la copertura dei posti vacanti in dotazione organica, per Area di classificazione e profili professionali, come di seguito descritti.

**SCHEDA 5**

<b>PIANO DEI FABBISOGNI ANNO 2024 PER ASSUNZIONI CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO, CON FINANZIAMENTO MEDIANTE UTILIZZO DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI DETERMINATE AI SENSI DEGLI ARTICOLI 4 E 5 COMMA 1 DEL D.M. DEL 17/03/2020</b>						
<b>AREA DI CLASSIFICAZIONE</b>	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>Numero</b>	<b>Retribuzione Tabellare</b>	<b>Oneri</b>	<b>Irap</b>	<b>FINANZIAMENTO ASSUNZIONI</b>
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEV. QUAL. NE	FUNZIONARIO CONTABILE CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PIENO	1	25.709,08	6.910,60	2.185,27	34.804,95
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PIENO	1	23.691,14	6.368,18	2.013,75	32.073,05
AREA DEGLI ISTRUTTORI ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	TRASFORMAZIONE RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PIENO	1	5.922,78	1.592,04	503,44	8.018,28
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q. FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	PROGRESSIONE VERTICALE EX ART. 13, COMMI 6, 7 e 8 del CCNL 16.11.2022	1	2.044,55	549,58	173,79	2.767,92
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q. FUNZIONARIO CONTABILE	PROGRESSIONE VERTICALE EX ART. 52, COMMA 1-BIS, DEL D.LGS. N. 165/2001	1	2.044,55	549,58	173,79	2.767,92
<b>PIANO DEI FABBISOGNI ANNO 2024</b>		<b>5</b>	<b>59.412,11</b>	<b>15.969,98</b>	<b>5.050,03</b>	<b>80.432,11</b>



<b>SPESA DA CONSIDERARE, AL NETTO DELL'IRAP, PER IL PIANO DEI FABBISOGNI ANNO 2024</b>	<b>75.382,09</b>
<b>LIMITE SPESA PERSONALE ANNO 2024, AL NETTO DELL'IRAP, COME DETERMINATA AI SENSI DEGLI ARTICOLI 4, COMMA 1, E 5, COMMA 1, DEL D.M. 17.03.2020</b>	<b>€ 123.773,48</b>
<b>BUDGET DI SPESA DISPONIBILE PER ASSUNZIONI NELL'ANNO 2025</b>	<b>48.391,39</b>

**Rappresentato** che, per quanto attiene alle assunzioni con rapporto di lavoro a tempo determinato, il Dipartimento della Funzione Pubblica, con varie circolari indirizzate alle pubbliche Amministrazioni ha fornito puntuali indicazioni sulle modalità e sui vincoli legislativi di tali tipologie di reclutamento, precisando che la programmazione del fabbisogno non deve limitarsi solamente a individuare i posti della dotazione organica che vanno ricoperti a tempo indeterminato. È già possibile infatti in tale ambito sottolineare ed evidenziare le esigenze di lavoro flessibile che potrebbero manifestarsi nel corso dell'anno;

**Sottolineato** che, in riferimento alla nuova normativa in materia assunzionale introdotta dal succitato DPCM del 17.03.2020, la magistratura contabile, con varie deliberazioni adottate negli ultimi anni in materia, ha precisato che le nuove regole per la determinazione delle capacità assunzionali nei comuni sono improntate principalmente alla sostenibilità finanziaria della spesa per il personale, che segna una discontinuità con la previgente normativa, non più imperniata sulla base di tetti di spesa e sul turn over, ma piuttosto su una definizione onnicomprensiva della spesa per il personale portando dunque alla conclusione che anche la spesa per le assunzioni a tempo determinato è da includere nel computo della spesa complessiva per la determinazione degli spazi assunzionali;

**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 determinato, 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;

**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;

**Considerato** che il Comune di Montoro, in base ai dati contabili rilevati dal rendiconto di gestione per l'anno 2009, ha determinato la spesa da destinare alle assunzioni di personale con rapporto di lavoro flessibile in un importo di **169.228,67**, in attuazione del succitato art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010;

**Ritenuto** di intensificare la presenza sul territorio di personale nell'area di vigilanza, al fine di garantire il controllo della viabilità e della sicurezza urbana sul territorio comunale per determinati periodi correlati alle manifestazioni culturali e religiose, per le quali è richiesto un maggiore controllo della viabilità e della sicurezza urbana per la rilevante presenza di visitatori sul territorio comunale, mediante assunzione di personale con profilo professionale di Istruttore di vigilanza dell'Area degli Istruttori, con rapporto di lavoro

per il periodo Maggio – Settembre e con prestazione lavorativa diversificata e articolata a tempo pieno e/o parziale in relazione alle esigenze organizzative rilevate e al numero di personale utilizzato e, comunque, per un ciclo complessivamente inteso in rapporto alla spesa necessaria non superiore a 12 mensilità;

**Accertato** che la spesa necessaria al finanziamento del piano dei fabbisogni a tempo determinato è rispettosa del contenimento della spesa richiesto dal comma 28 dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010 e dalle nuove regole sulla determinazione degli spazi assunzionali, di cui all'art. 4 del D.M. del 17.03.2020, come illustrato nella scheda successiva;

**SCHEDA 6**

<b>Calcolo del limite di spesa sostenuta nell'anno 2009</b>		<b>Verifica del rispetto del limite nell'anno 2024</b>	
<b>TIPOLOGIA DI CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO</b>	<b>SPESA IMPEGNATA NELL'ANNO 2009 (Comprensiva di oneri e IRAP)</b>	<b>TIPOLOGIA DI CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO</b>	<b>SPESA PREVISTA ANNO 2024 (Comprensiva di oneri e IRAP)</b>
Rapporti di lavoro a tempo determinato ex art. 36 del D.lgs. N. 165/2001	<b>€ 41.010,00</b>	Rapporto di lavoro a tempo parziale all'83% di n. 1 Istruttore amministrativo _ Area degli istruttori ex art. 90 del D.lgs. N. 267/2000 (contratto già in essere)	32.675,26
Integrazione salariale LSU	<b>€ 116.389,00</b>	Rapporti di lavoro per assunzioni di Istruttore di Vigilanza per 12 mensilità dell' Area degli Istruttori ex art. 36 del D.lgs. N. 165/2001	34.647,67
<b>TOTALE SPESA SOSTENUTA NEL 2009</b>	<b>157.399,00</b>	<b>TOTALE SPESA PREVISTA NEL 2024</b>	<b>67.322,93</b>
<b>Incremento pari al 3,48 per cento per i rinnovi contrattuali 2016/2018</b>	<b>5.477,49</b>	<b>VERIFICA RISPETTO LIMITI DI SPESA DI CUI AGLI ARTICOLI 2 E 4 DEL D.M. DEL 17.03.2020 ATTUATIVO DELL'ART. 33 COMMA 2 DEL D.L. N. 34/2019</b>	
<b>Incremento pari al 3,90 per cento per i rinnovi contrattuali 2019/2021</b>	<b>6.352,18</b>		
<b>BUDGET SOSTENIBILE NELL'ANNO 2023 PER SPESA LAVORO FLESSIBILE</b>	<b>169.228,67</b>	<b>FONDO DISPONIBILE PER IL RISPETTO LIMITI DI SPESA DI CUI AL COMMA 28 DELL'ART. 9 DEL DECRETO LEGGE N. 78/2010</b>	<b>€ 101.905,74</b>

**Richiamata** la tabella che si acclude alla presente come **Allegato "A"**, con la quale è stata effettuata la verifica sul contenimento della spesa di cui all'art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006, dalla quale si evince 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, dando atto che, ai sensi del comma 1 dell'art. 7 del D.P.C.M. 17.03.2020, la spesa destinata al piano dei fabbisogni, determinata in attuazione di quanto previsto dall'art. 4 del medesimo decreto, non deve essere considerata nel limite di spesa corrispondente al valore medio del triennio 2011/2013;

**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;

**Dato Atto** che con la citata delibera di Giunta comunale n. 89 del 24.05.2023, è stato approvato l'Organigramma, recante l'assetto organizzativo del Comune di Montoro, e la rideterminazione della dotazione organica, quale strumento organizzativo che disciplina la consistenza complessiva del personale con individuazione dei posti necessari per ciascuna struttura apicale;

**Ritenuto** di dover confermare il predetto assetto organizzativo come rappresentato nella proposta di riorganizzazione, che si allega alla presente con la **lettera "B"**, per formarne parte integrante e sostanziale, e contenente un Organigramma, che illustra l'assetto organizzativo della struttura comunale delineato in sei 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 procedere alla rideterminazione della dotazione organica in coerenza con le assunzioni programmate, con la quale viene rappresentato 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;

**Evidenziato** che, con la definizione dell'organigramma e della dotazione organica, viene garantito il contenimento della spesa teorica della dotazione organica e il rispetto dei vincoli finanziari imposti dal comma 557 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, come attestato nel medesimo **Allegato "B"** innanzi richiamato;

**Rilevato** che, come si evince dalla predetta dotazione organica, 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;

**Rappresentato**, che, in merito alla ricognizione prescritta dall'art. 16 della legge di stabilità per il 2012, si è proceduto all'accertamento delle condizioni di eccedenze e soprannumero di personale e che, in tale ambito, si attesta 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 che, non risultano, con riferimento alle esigenze funzionali e finanziarie, eccedenze di personale, come si rileva, per maggiore approfondimento, dalla dotazione organica innanzi richiamata;

**Dato atto** che le posizioni di lavoro coperte nella dotazione organica dell'Ente garantiscono il rispetto della normativa vigente sul collocamento obbligatorio dei disabili 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 dall'Allegato "A" alla presente, quale parte integrante e sostanziale;

**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);
- ▶ Invio del Piano triennale dei fabbisogni del personale alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, (art. 6-ter, c. 5, D.lgs. n. 165/2001, Circ. RGS n. 18/2018);
- ▶ 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);

**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, dal Responsabile del Settore Finanziario;

**Tutto ciò premesso e considerato, si procede alla determinazione del piano dei fabbisogni di personale per l'anno 2024, dando atto che:**

1. In attuazione della disciplina contenuta nel DPCM del 17.03.2020 recante le nuove modalità di calcolo delle capacità assunzionali negli Enti locali, in attuazione 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, il Comune di Montoro rientra tra gli enti che registrano un valore spesa personale / entrate correnti inferiore al "valore soglia più basso", come riportato nella Tabella n. 1 dell'art. 4 del DPCM 17.03.2020;
2. 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;
3. Resta confermato, per effetto, il piano dei fabbisogni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per l'anno 2022, approvato Delibera di Giunta comunale n. 95 del 18.05.2022, come integrata e modificata con delibera n. 206 del 09.11.2022, relativamente alle posizioni dotazionali non ancora coperte e per le quali sono in corso di espletamento le relative procedure assunzionali, come di seguito indicate:
  - a) n. 1 posto di Istruttore amministrativo - dell'Area degli Istruttori - per la copertura di posto vacante nel Settore Amministrativo con rapporto di lavoro a tempo parziale al 75% e a tempo indeterminato, mediante procedure di reclutamento previste dalla vigente normativa in materia, con particolare riferimento a quelle indicate in premessa;
  - b) n. 1 posto di Istruttore amministrativo - dell'Area degli Istruttori - per la copertura di un posto vacante in dotazione organica con rapporto di lavoro a tempo pieno, mediante procedura comparativa ai sensi del comma 1 dell'art. 3 della Legge n. 113/2021, di conversione del Decreto legge n. 80 del 09.06.2021, riservata al personale di ruolo dell'Ente;
  - c) n. 1 posto di Istruttore di vigilanza - dell'Area degli Istruttori - per la copertura dei posti vacanti in dotazione organica nel Settore "Polizia Municipale" con rapporto di lavoro a tempo a tempo pieno e a tempo indeterminato, mediante procedure di reclutamento previste dalla vigente normativa in materia, con particolare riferimento a quelle indicate in premessa;
4. In attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 6 del D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001, si procede alla determinazione del piano dei fabbisogni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per l'anno 2024, al fine di garantire la copertura dei posti ritenuti di fondamentale importanza per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, limitatamente alle seguenti posizioni:
  - a) n. 1 posto di Funzionario Contabile – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nel Settore Entrate, con rapporto di lavoro a tempo pieno, mediante procedure di reclutamento previste dalla vigente normativa in materia, con particolare riferimento a quelle indicate in premessa;
  - b) n. 1 posto di Istruttore amministrativo - Area degli istruttori - per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nel Settore Amministrativo con rapporto di lavoro a tempo a tempo pieno, mediante procedure di reclutamento previste dalla vigente normativa in materia, con particolare riferimento a quelle indicate in premessa;
  - c) n. 1 posto di Funzionario Amministrativo – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nel Settore Amministrativo, con rapporto di lavoro a tempo pieno, mediante procedura valutativa ai sensi dei commi 6, 7 e 8 dell'art. 13 del

CCNL del 16.11.2022 per il personale del comparto Funzioni Locali, riservata al personale di ruolo dell'Ente;

- d) n. 1 posto di Funzionario Contabile – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nel Settore Finanziario, con rapporto di lavoro a tempo pieno, mediante procedura comparativa ai sensi del comma 1 bis dell'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001, riservata al personale di ruolo dell'Ente;
  - e) Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale al 75% a tempo pieno di un Istruttore amministrativo per la copertura di posto vacante nel Settore Amministrativo con rapporto di lavoro a tempo pieno e a tempo indeterminato;
5. 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 Montoro procede alla definizione del piano delle assunzioni limitatamente all'anno 2024, utilizzando le capacità assunzionali determinate in base alle indicazioni fornite dall'art. 5 del citato decreto attuativo a valere per il quinquennio innanzi indicato;
  6. in relazione a quanto precede, l'Ente si riserva, altresì, di procedere ad eventuali integrazioni e/o modifiche, anche mediante la sospensione delle procedure assunzionali programmate, in considerazione di eventuali evoluzioni normative in materia che potrebbero intervenire nei prossimi mesi, anche tenendo conto dei possibili riflessi futuri delle assunzioni previste e della relativa incidenza che avranno sul piano finanziario e sulle disponibilità di bilancio le eventuali nuove misure varate dal Governo;
  7. Per quanto attiene il piano dei fabbisogni a tempo determinato, vengono confermati i rapporti di lavoro previsti negli anni precedenti, relativamente al:
    - a) Reclutamento di personale con profilo professionale di Istruttore di vigilanza - dell'Area degli Istruttori - per il periodo Maggio – Settembre, con prestazione lavorativa diversificata e articolata a tempo pieno e/o parziale in relazione alle esigenze organizzative rilevate e al numero di personale utilizzato e, comunque, per un ciclo complessivamente inteso, in rapporto alla spesa necessaria, non superiore a 12 mensilità;
  8. Con l'approvazione del piano dei fabbisogni di personale per l'anno 2024, viene rispettata la disciplina sul contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006, come si evince dalla tabella che si acclude alla presente come **Allegato "A"**, con la quale è stata effettuata la verifica 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;
  9. Viene confermato l'assetto organizzativo vigente, come illustrato **l'Allegato "B"**, nel quale viene riportato l'organigramma, che illustra l'assetto organizzativo dell'Ente delineato in sei Settori, quali strutture organizzative di massima dimensione e rappresentanti l'Area delle elevate qualificazioni, con contestuale rideterminazione della dotazione organica, recante il fabbisogno totale dei posti in organico classificati per Area di classificazione e profilo professionale e definita in coerenza con il piano delle assunzioni programmato, nonché il prospetto per l'accertamento del contenimento della spesa teorica della dotazione organica con i vincoli finanziari imposti dal comma 557-quater dell'art. 1 della legge n. 296/1997, in ossequio alle linee direttive formulate con Decreto Ministeriale del 08/05/2018;
  10. In riferimento al quadro normativo delineato dalla legislazione vigente in materia di assunzioni di personale con contratto a tempo indeterminato, che:
    - a) 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;

- b) La spesa complessiva del personale tempo indeterminato e a tempo determinato, a seguito delle assunzioni programmate, rientra nei limiti della spesa per il personale previsti a legislazione vigente, 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 nell'Allegato "A", sopra richiamato;
  - c) questo Ente non versa né in situazione di deficit strutturale né di dissesto finanziario;
11. Si demanda 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. 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. Il presente piano triennale dei fabbisogni sarà reso pubblico in "Amministrazione trasparente", 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. 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.

**Il Responsabile del Settore Finanziario**

*Dr. Francesco Cardaropoli*



## COMUNE DI MONTORO

Provincia di Avellino

Piazza Mi. Pironti 1 – 83025 MONTORO (AV)

### IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

*Al Sindaco*

*Al Segretario Generale*

*Al Dirigente del Servizio Finanziario*

*LORO SEDI*

<b>Verbale n. 24</b> <b>Data 05/12/2023</b>	<b>OGGETTO:</b> Parere sulla proposta di delibera di Giunta Comunale n. 267 del 27/11/2023 recante: <b>“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 2024/2026, in base alla disciplina contenuta nel D.M. del 17.03.2020, attuativo dell’art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019. Provvedimenti.”</b>
--	--

—

L'anno duemila ventitré il giorno 5 del mese di dicembre, in teleconferenza, previi accordi diretti, il Collegio dei Revisori, composto dal dott. Giovanni Greco (Presidente), dott.sa Amelia Savastano (Componente) e dal dott. Luciano Nicola Panzariello (Componente), si è riunito, previa visione di tutta la documentazione allegata, per esprimere il proprio parere alla proposta di delibera di Giunta Comunale n. 267 del 27/11/2023 recante: **“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 2024/2026, in base alla disciplina contenuta nel D.M. del 17.03.2020, attuativo dell’art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019. Provvedimenti.”**

\* \* \* \* \*

**Vista** la richiesta di parere sulla proposta di delibera di Giunta Comunale n. 267 del 27/11/2023 e tutta la relativa documentazione allegata, come da messaggio PEC del 28/11/23;

**Esaminata** tutta la documentazione allegata:

1. Allegato A, Spese per il personale e rispetto limiti;
2. Allegato B, Piano dei fabbisogni di personale triennio 2024/2026;
3. La Relazione Istruttoria del Responsabile del Servizio Finanziario Piano triennale dei fabbisogni di personale per l’anno 2024.

**Considerato** che tali limiti vanno rispettati nonostante anche allorquando le economie di spesa stimate, sommate quelle precedenti, per le intervenute e/o intervenienti cessazioni, fossero superiori;



**Riscontrato** il rispetto della percentuale del rapporto spesa del personale sul totale delle spese correnti;

**Attestati** tali importi, siccome previsto e richiesto dal D.M. 17 /03 /2020;

**Preso 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, dal Responsabile del Settore Finanziario

**Di dare atto:**

- 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 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 Decreto Ministeriale del 8 maggio 2018 emanato dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- 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;
- che a seguito della revisione della dotazione organica, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in posizione soprannumeraria e non sono presenti dipendenti in esubero;
- che con deliberazione n. 95 del 18.05.2022, come integrata e modificata con deliberazione n. 206 del 09.11.2022, la Giunta comunale prendeva atto che, in attuazione della disciplina contenuta nel DPCM del 17.03.2020, il Comune di Montoro, sulla base dei dati rilevati dall'ultimo Rendiconto di gestione approvato a tale data ovvero anno 2021 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 2021, registrava un valore spesa personale / entrate correnti pari al 22,39%, inferiore al "valore più basso", c.d. "Soglia di virtuosità", come riportato nella Tabella n. 1 dell'art. 4 del DPCM 17.03.2020;
- che, nelle more dell'approvazione del rendiconto di gestione per l'anno 2022, propedeutico alla determinazione delle capacità assunzionali per l'esercizio 2023 in base alle nuove regole contenute nel DPCM del 17.03.2020, l'Amministrazione comunale, con delibera di Giunta comunale n. 66 del 03.04.2023, ha confermato per l'esercizio 2023 la programmazione dei fabbisogni di personale approvato con la richiamata deliberazione giuntale n. 206/2022 e il piano dei fabbisogni di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato approvato con delibera di Giunta comunale n. 95/2022;
- che, con delibera di Giunta comunale n. 134 del 14.07.2023, si è ravvisata l'esigenza, in relazione alle rilevanti carenze di organico registrate nelle strutture organizzative presenti nell'Organigramma dell'Ente, di procedere ad un aggiornamento del piano dei fabbisogni per l'anno 2023, previa determinazione delle capacità assunzionali disponibili, tenendo conto dei dati contabili e finanziari contenuti nel Rendiconto di Gestione dell'esercizio finanziario 2022, con riferimento alla spesa del personale sostenuta nell'anno 2022 e alla media delle entrate correnti riferiti agli ultimi tre rendiconti approvati 2020/2022, al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione anno 2022
- che il Responsabile dell'Area Finanziaria ha avviato il nuovo iter di formazione del bilancio di previsione per il triennio 2024/2026, introdotto dal DM economia e finanze del 25 luglio 2023 e, pertanto, si rende necessario procedere all'individuazione delle risorse da destinare a nuove assunzioni a copertura del turn over o ad incremento dei posti vacanti in dotazione organica,

mediante la definizione del piano dei fabbisogni di personale per il triennio di riferimento in attuazione della disciplina contenuta nell'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001;

- che la definizione del piano dei fabbisogni di personale per il triennio di riferimento deve essere effettuata in coerenza con gli strumenti di programmazione di carattere finanziario (Documento Unico di Programmazione (DUP) e bilancio di previsione), e deve risultare, ai sensi dell'art. 6, comma 3 del Decreto ministeriale n. 132 del 30.06.2022, 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;
- che, a seguito di una approfondita verifica in merito alle esigenze organizzative dei vari Servizi finalizzata al miglioramento dei servizi istituzionali, l'Amministrazione comunale e gli organi gestionali dell'Ente hanno ravvisato la necessità di avviare un esame approfondito in ordine allo stato di attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato programmato per l'anno 2023 con la succitata deliberazione giunta n. 134/2023, anche al fine di procedere ad un eventuale aggiornamento delle assunzioni previste per il triennio di riferimento, strettamente necessario a soddisfare alcune carenze organizzative in alcuni ambiti particolarmente rilevanti per le politiche pubbliche dell'Ente;

**Dato atto che:**

- per le finalità innanzi indicate, si è proceduto alla ridefinizione degli spazi assunzionali per l'anno 2024, tenendo conto delle assunzioni in corso di realizzazione e delle capacità di spesa ancora disponibili, determinate ai sensi dell'art. 4 del DPCM attuativo del 17.03.2020;
- sulla scorta delle predette verifiche, nell'anno 2024, il Comune di Montoro può procedere alla definizione del piano dei fabbisogni considerando una capacità di spesa per assunzioni determinata in un importo di € 123.773,48, come illustrato in dettaglio nell'allegata relazione;

Sulla base di quanto previsto dall'art. 239 del TUEL, modificato dall'art. 3 del D.L. 10/10/1972 n. 174, convertito nella legge 7/12/2012 n. 213;

**Visto:**

- 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;
- che l'amministrazione ha:
  - ravvisato la necessità di procedere alla programmazione del piano dei fabbisogni di personale per l'assunzione di nuove figure professionali ritenute di fondamentale importanza per la realizzazione del programma politico - amministrativo dell'Organo di vertice e, comunque, nel rispetto degli spazi assunzionali disponibili;
  - valutato la necessità di portare a compimento le assunzioni già programmate nell'anno 2022 e confermate con il piano dei fabbisogni 2023/2025 approvato con delibera di Giunta comunale n. 134/2023, relativamente alla copertura dei posti, per i quali sono in corso di realizzazione le relative procedure di reclutamento, come di seguito indicati:
- n. 1 posto di Istruttore amministrativo dell'Area degli istruttori - per la copertura di posto vacante nel Settore Amministrativo con rapporto di lavoro a tempo parziale al 75% e a tempo indeterminato;
- n. 1 posto di Istruttore di vigilanza dell'Area degli istruttori - per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nel Settore "Polizia Municipale" con rapporto di lavoro a tempo pieno e a tempo indeterminato.

- n. 1 posto di Istruttore amministrativo dell'Area degli istruttori - per la copertura di un posto vacante in dotazione organica con rapporto di lavoro a tempo pieno, mediante procedura comparativa ai sensi del comma 1 dell'art. 3 della Legge n. 113/2021, di conversione del Decreto-legge n. 80 del 09.06.2021, riservata al personale di ruolo dell'Ente;
  - individuato, in base agli spazi assunzionali ancora disponibili, le unità di personale da assumere per il 2024 per la copertura dei posti vacanti in dotazione organica, strettamente necessarie a garantire la funzionalità dei servizi e che meglio rispondono alle esigenze della amministrazione per la realizzazione dei piani e dei programmi dell'Amministrazione comunale;
- 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;
- le schede e i prospetti ricevuti e la Relazione istruttoria;
- l'art. 239, commi I, lett. b) 2) e I -bis, del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile del Responsabile del Servizio Finanziario;
- il d.lgs. n. 267/2000, come modificato dal d.lgs. n. 118/2011; Visto il d.lgs. n. 118/2011;

**ESPRIME** parere favorevole

e si assevera inoltre il rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ai sensi dell'art 5, comma 1, del DPCM del 17/03/2020, in ordine alla proposta di delibera di Giunta Comunale n. 267 del 27/11/2023 recante: **“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 2024/2026, in base alla disciplina contenuta nel D.M. del 17.03.2020, attuativo dell’art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019. Provvedimenti.”**

Raccomanda che nel corso dell’attuazione del Piano venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di spesa del personale, con adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti dalla normativa in materia e vincoli di bilancio.

Invita a pubblicare il piano triennale dei fabbisogni in “Amministrazione trasparente”, 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. e di trasmetterlo 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.

Montoro, data il 05/12/2023

Il Collegio dei Revisori  
f.to digitalmente

Dott. Giovanni Greco    Dott.ssa Amelia Savastano    Dott. Luciano Nicola Panzariello

## Spese per il personale

### Comuni soggetti al patto di stabilità

COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:			Previsione 2024
1	Totale intervento 1 - Personale	+	2.739.018,09
di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato ESCLUSE LE SOMME RIPORTATE NEI RIGHI DAL 2 AL 7		1.788.024,05
	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale		15.000,00
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		533.864,93
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nell'interv. 1) e spese per equo indennizzo		35.000,00
	PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE 2024,		103.484,91
	ONERI PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE 2024		27.816,74
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali per il triennio 2022/2024		114.775,20
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto		
	Spese per incarichi ex artt. 90 del TUEL ESCLUSO CONTRIBUTI E IRAP		23.698,33
	Spese per incarichi ex artt. 110, comma 1 del TUEL ESCLUSO CONTRIBUTI E IRAP		
	Spesa per il personale con contratti di lavoro flessibile ESCLUSO CONTRIBUTI E IRAP		25.128,86
	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati COMPRESIVO DI ONERI E IRAP		72.225,07
	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)		
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. inteninali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nell'interv. 1)		
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se non contabilizzati nell'interv. 1)		
Altre spese contabilizzate nell'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.)			
2	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. inteninali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate in un intervento diverso dall'1, come ad es. nell'interv. 3)	+	
3	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un intervento diverso dall'1)	+	
4	Altre spese contabilizzate in interventi diversi dall'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.)	+	11.000,00
5	Irap trattamento economico personale fisso e accessorio	+	145.846,71
6	Irap fabbisogno personale anno 2024	+	8.796,22
	<b>TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)</b>		<b>2.904.661,02</b>
8	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	+	
	<b>TOTALE SPESA DI PERSONALE</b>		<b>2.904.661,02</b>

COMPONENTI ESCLUSE:			Previsione 2023
9	AUMENTI CONTRATTUALI 2016/2018	-	228.306,46
10	SALARIO ACCESSORIO SUL RINNOVO CONTRATTUALE 2006/2018	-	72.331,06
11	AUMENTI CONTRATTUALI 2022/2024	-	114.775,20
12	PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE BIENNIO 2020/2023 ex art. 7 comma 1 del D.M. attuativo del 17/03/2020	-	454.122,74
13	PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE BIENNIO 2023/2024 ex art. 7 comma 1 del D.M. attuativo del 17/03/2020	-	140.097,88
14	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	-	
15	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-	110.221,67
16	Spese per formazione del personale	-	6.000,00
17	Rimborsi per missioni	-	5.000,00
18	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-	
19	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale (COMPRESI CONTRIBUTI E IRAP)	-	72.225,07
20	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	-	
21	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-	
22	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell' 8 marzo 2007)	-	
23	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	-	
24	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI, condoni, avvocatura	-	
25	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	15.000,00
26	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	-	
27	Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (non 8 perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato e 9 perché le spese per le categorie protette non sono soggette a IRAP)	-	
28	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	-	
29	Per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-quater, D.L. n. 90/2014)	-	
<b>TOTALE COMPONENTI ESCLUSE</b>			<b>1.218.080,08</b>
<b>COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA</b>			<b>1.686.580,94</b>
<b>MEDIA SPESA PERSONALE DEL TRIENNIO 2011-2012-2013</b>			<b>2.661.984,00</b>
L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale ?			SI
Margine di spesa ancora sostenibile nel 2024			€ 975.402,06

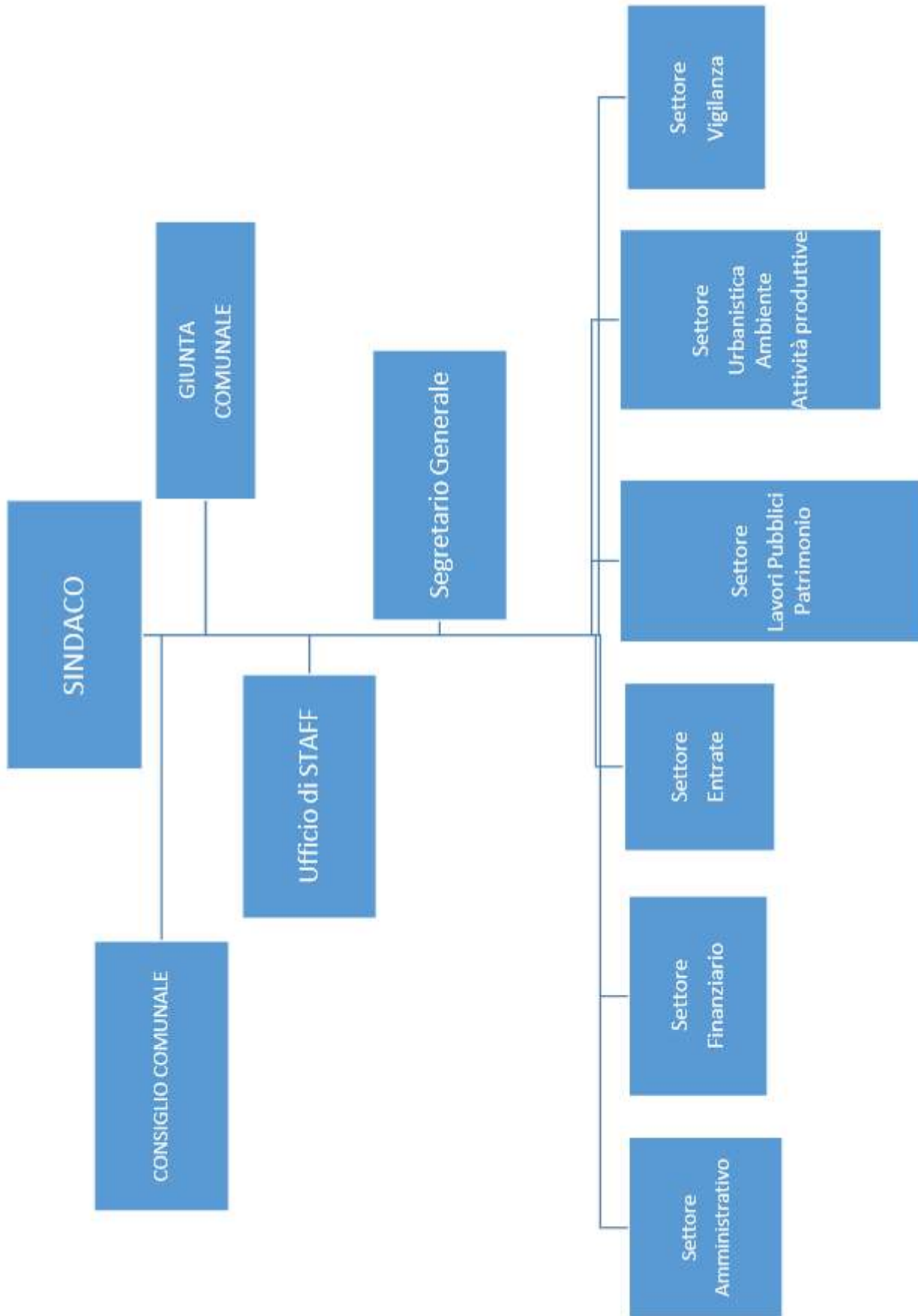


**COMUNE DI MONTORO**  
PROVINCIA DI AVELLINO

**ORGANIGRAMMA E ASSETTO ORGANIZZATIVO  
DEL COMUNE DI MONTORO**

**ALLEGATO “B”**

*PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE  
TRIENNIO 2024/2026*



**DOTAZIONE ORGANICA**

<b>SETTORE AMMINISTRATIVO</b>		<b>RESPONSABILE DEL SETTORE CON ELEVATA QUALIFICAZIONE</b>		
<b>CLASSIFICAZIONE</b>	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>NUMERO</b>	<b>COPERTO</b>	<b>VACANTE</b>
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Amministrativo	3	2	1
Area degli Istruttori	Istruttore Amministrativo	8	4	4
Area degli Operatori Esperti	Operatore Amministrativo Esperto	10	5	5
Area degli Operatori	Operatore Tecnico	4	4	0

<b>SETTORE FINANZIARIO</b>		<b>RESPONSABILE DEL SETTORE CON ELEVATA QUALIFICAZIONE</b>		
<b>FIGURA PROFESSIONALE</b>	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>NUMERO</b>	<b>COPERTO</b>	<b>VACANTE</b>
Funzionari ed elevata	Funzionario Contabile	3	2	1
Funzionari ed elevata	Funzionario Informatico	1	1	0
Area degli Istruttori	Istruttore Contabile	2	1	1
Area degli Istruttori	Istruttore Informatico	1	1	0
Area degli Istruttori	Istruttore Amministrativo	1	0	1
Area degli Operatori Esperti	Operatore Amministrativo Esperto	4	3	1



SETTORE ENTRATE		RESPONSABILE DEL SETTORE CON ELEVATA QUALIFICAZIONE		
FIGURA PROFESSIONALE	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO	COPERTO	VACANTE
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Amministrativo	1	1	0
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Contabile Istruttore	1	0	1
Area degli Istruttori	Amministrativo	2	1	1
Area degli Istruttori	Istruttore Contabile	1	0	1
Area degli Operatori Esperti	Operatore Amministrativo Esperto	2	2	0

SETTORE URBANISTICA, AMBIENTE ED ATTIVITA' PRODUTTIVE		RESPONSABILE DEL SETTORE CON ELEVATA QUALIFICAZIONE		
FIGURA PROFESSIONALE	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO	COPERTO	VACANTE
Funzionari ed elevata	Funzionario Tecnico	2	2	0
Area degli Istruttori	Istruttore Tecnico	2	2	0
Area degli Istruttori	Istruttore Amministrativo	2	0	2
Area degli Operatori Esperti	Operatore Amministrativo Esperto	1	1	0
Area degli Operatori Esperti	Operatore Tecnico Esperto	2	1	1
Area degli Operatori	Operatore Tecnico	3	3	0

SETTORE LAVORI PUBBLICI		RESPONSABILE DEL SETTORE CON ELEVATA QUALIFICAZIONE		
FIGURA PROFESSIONALE	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO	COPERTO	VACANTE
Funzionari ed elevata	Funzionario Tecnico	2	2	0
Area degli Istruttori	Istruttore Tecnico	6	2	4
Area degli Istruttori	Istruttore Contabile	1	1	0
Area degli Operatori	Operatore Tecnico	7	7	0

SETTORE VIGILANZA		RESPONSABILE DEL SETTORE CON ELEVATA QUALIFICAZIONE		
FIGURA PROFESSIONALE	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO	COPERTO	VACANTE
Funzionari ed elevata	Funzionario di Vigilanza	2	1	1
Area degli Istruttori	Istruttore di Vigilanza	14	9	5
Area degli Operatori Esperti	Operatore Amministrativo Esperto	3	2	1

### RIEPILOGO GENERALE

#### DOTAZIONE ORGANICA RIDETERMINATA

FIGURA PROFESSIONALE	Funzionari ed elevata qualificazione	Area degli Istruttori	Area degli Operatori Esperti	Area degli Operatori	Totale
DOTAZIONE ORGANICA	15	40	22	14	91
POSTI COPERTI IN SERVIZIO	11	21	14	14	60
POSTI VACANTI	4	19	8	0	31

**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 -QUATER, DELLA LEGGE N. 296/2006**

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

AREA DI CLASSIFICAZIONE	PROFILI PROFESSIONALI	POSTI ATTUALI	COSTO TABELLARE PER AREA	COSTO TOTALE TABELLARE
DIR.	SEGRETARIO GENERALE	1	45.260,77	45.260,77
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	4	25.146,71	100.586,04
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO FINANZIARIO ECONOMICO	4	25.146,71	100.586,04
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO SERVIZI INFORMATICI	1	25.146,71	25.146,71
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO TECNICO	4	25.146,71	100.586,85
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO POLIZIA LOCALE	2	25.146,71	50.293,43
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	13	23.175,61	301.282,92
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE INFORMATICO	1	23.175,61	23.175,61
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE CONTABILE	4	23.175,61	92.702,44
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE TECNICO	8	23.175,61	185.404,87
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE VIGILANZA	14	23.175,61	324.458,53

<b>AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI</b>	OPERATORE AMMINISTRATIVO	ESPERTO	20	20.620,72	412.414,38
<b>AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI</b>	OPERATORE ESPERTO TECNICO		2	20.620,72	41.241,44
<b>AREA DEGLI OPERATORI</b>	OPERATORE TECNICO		14	19.806,92	277.296,87
	TOTALE DOTAZIONE ORGANICA		92		2.080.438,51
	DIFFERENZA CONTRATTUALE				
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori				561.718,40
	IRAP				176.837,27
	TRATTAMENTO ACCESSORIO SEGRETARIO GENERALE E POSIZIONI ORGANIZZATIVE				118.300,00
	TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE				245.000,00
	FONDO LAVORO STRAORDINARIO				26.732,00
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori				92.827,62
	IRAP				33.152,72
	INAIL				24.704,71
<b>TOTALE SPESA PERSONALE TEORICA</b>					<b>3.359.711,22</b>
<b>COMPONENTI ESCLUSE:</b>					<b>Spesa personale</b>
<b>1</b>	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali progressivi			-	476.403,76
<b>2</b>	Aumenti Fondo risorse decentrate per rinnovi contrattuali			-	38.916,00

<b>3</b>	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	-	140.503,62
<b>4</b>	Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti	-	44.232,62
<b>TOTALE COMPONENTI ESCLUSE</b>			<b>699.745,62</b>
<b>COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA</b>			<b>2.657.275,05</b>
<b>MEDIA DEL TRIENNIO 2011 - 2012 - 2013 (VALORE DI RIFERIMENTO)</b>			<b>2.661.984,00</b>
	L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale?		SI
	<b>Margine di spesa ancora sostenibile</b>		<b>2.327,77</b>

*Allegato alla Deliberazione della Giunta Comunale N° 254 del 20/12/2023*

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

La Deliberazione viene pubblicata in data odierna all'Albo Pretorio del Comune e vi rimarrà fino al 05/01/2024.

E comunicata ai Capigruppo Consiliari.

Data, 21/12/2023

L'addetto alle pubblicazioni  
MAGONZA GIOVANNI / INFOCERT SPA

*Allegato alla Deliberazione della Giunta Comunale N° 254 del 20/12/2023*

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

E' divenuta esecutiva in data 20/12/2023 in quanto è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 c. 4 del D.Lgs. 267/2000.

Data, 21/12/2023

Il Segretario Generale  
DOTO ROSSANA / INFOCERT SPA