

**Comune di Rocca di Botte
Provincia dell'Aquila**

P.I.A.O. 2024/2026

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

Sezione Organizzazione e capitale umano

Sottosezione Piano Triennale dei Fabbisogni di personale

1) Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2024 – 2026 – Revisione dotazione organica e ricognizione annuale delle eccedenze del personale.

Preso atto che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Visto l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui

all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”

Visti:

– l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:

1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla [legge 2 aprile 1968, n. 482](#);

– l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:

1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla [legge 12 marzo 1999, n. 68](#), finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.

3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.

4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.

- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

Richiamato inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

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

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

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali.

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

"2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."

Determinazione delle facoltà assunzionali a tempo indeterminato

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006 e dall'articolo 1, comma 562, della legge n. 296/2006;

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

Visto il prospetto con il quale è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2024, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE

Anno 2024

Anno ultimo rendiconto approvato	2022
Numero abitanti	874
Ente facente parte di unione di comuni	No

Spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP (impegnato a competenza)

Macroaggregato	Anno 2022
1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	177.180,69
1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	0,00
1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente	0,00
1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
Totale spesa	177.180,69

Entrate correnti (accertamenti di competenza)

Titolo	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	640.596,65	670.800,00	678.045,74
2 - Trasferimenti correnti	127.802,58	53.747,68	45.419,89
3 - Entrate extratributarie	74.796,64	83.904,86	130.462,06
Totale entrate	843.195,87	808.452,54	853.927,69
Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni			835.192,03
F.C.D.E.			50.407,88
Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.			784.784,15

Rapporto spesa/entrate	Soglia	Soglia di rientro	Incremento massimo
22,58 %	29,50 %	0,00 %	-22,58 %
Soglia rispettata	SI	NO	

Incremento massimo spesa	54.330,63	Possibile utilizzo 38.000
Totale spesa con incremento massimo	231.511,32	NO

Spesa del personale anno 2018	183.267,04
Resti assunzionali	0,00

Anno	% massima	Spesa permessa
2023	34,00	245.577,83
2024	35,00	247.410,50
2025	0,00	183.267,04
2026	0,00	183.267,04
2027	0,00	183.267,04

Rilevato quindi che:

- Il Comune di Rocca di Botte appartiene agli enti di fascia a) e il valore soglia di cui alla tabella 1. è pari al **29,50%**;

- Il rapporto tra le spese e le entrate come sopra specificato è pari al **22,58%** ed è inferiore al valore soglia del 29,50%
- il Totale spesa massima di personale per l'anno 2024 è pari a € **231.511,32**;

Considerato che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il *plafond* calcolato con il nuovo valore soglia;

I Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo del valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti:

- 1) non superiore a tale valore soglia (**contenimento complessivo della spesa**)
- 2) e nel rispetto della dinamica di crescita delimitata dalla tabella 2 (contenuta nell'art. 5 del DM), che individua le percentuali massime di incremento annuale della spesa di personale (**crescita graduale della spesa**)

Rispetto a tali percentuali massime di incremento occorre evidenziare che:

- i valori riportati in tabella hanno come base la spesa di personale sostenuta nel 2018 (art. 5, comma 1);
- i valori sono incrementali, nel senso che ciascun valore percentuale assorbe quello individuato per le annualità precedenti;
- l'utilizzo di eventuali resti assunzionali consente il superamento delle percentuali massime di crescita (art. 5, comma 2);
- la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296 (art. 7, comma 1).

Visto che il nostro Comune appartiene alla fascia a) della tabella 2.

Fasce demografiche	2020	2021	2022	2023	2024
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%

In base alla tabella 2. il nostro ente (comune sotto i 1000 abitanti) potrebbe incrementare la spesa del 2024 del 35% rispetto alla spesa

di personale sostenuta nel 2018 come nel dettaglio:

Spesa del personale anno 2018	183.267,04
Resti assunzionali	0,00

Anno	% massima	Spesa permessa
2020	23,00	225.418,46
2021	29,00	236.414,48
2022	33,00	243.745,16
2023	34,00	245.577,83
<u>2024</u>	<u>35,00</u>	<u>247.410,50</u>

Poiché per l'anno 2024 IL TOTALE SPESA CON INCREMENTO MASSIMO è pari a € **231.511,32**, come rilevato nel prospetto di calcolo delle capacità assunzionali sopra esposto, non è possibile applicare la % massima di incremento prevista in tabella 2 pari al 35% perché supererebbe il totale di spesa con incremento massimo, quindi bisognerà rispettare il limite pari ad € **231.511,32**.

Rilevato che le Amministrazioni devono, comunque, continuare a rispettare il tetto di spesa del personale, e quindi, nel caso del nostro ente la spesa sostenuta nel 2008, come previsto dall'articolo 1, comma 562, della legge n. 296/2006, per gli enti non sottoposti nel 2015 al patto di stabilità, fatta salva la deroga dettata dal sopracitato D.M. 17 marzo 2020 per gli Enti virtuosi che registrano un rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti inferiore alla percentuale individuata per fasce demografiche;

Verifica delle eventuali eccedenze di personale

Rilevato che l'art. 33 del D.Lgs n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 introduce dall'1/01/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze del 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;

Considerato pertanto che risulta necessario, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere all'eventuale revisione della dotazione organica e, contestualmente, alla ricognizione del personale eventualmente in esubero;

Considerata la consistenza del personale presente nell'organizzazione dell'Ente, si attesta che:

NON emergono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs n. 165/2001.

Determinazione del piano triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2024/2026 nel rispetto dei nuovi vincoli in materia di assunzioni

Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2024-2026, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Dato atto che sono state verificate le seguenti condizioni per il triennio 2024 – 2026:

- rispetto del limite di cui alla tabella 1 del DM 17/03/2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.Lgs. 34/2019 convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58;

- rispetto del limite per il triennio 2024-2026 della spesa programmata di personale, anche se solo presunta, rispetto alla spesa del personale del 2008, articolo 1, comma 562, della legge n. 296/2006 e ss. mm. e ii (come da prospetto di seguito riportato);

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2024-2026 predisposta sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

Si approva, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il seguente piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2024-2026 quale parte integrante e sostanziale del presente atto:

FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO:

AREA AMMINISTRATIVA

Dal giorno 02.10.2023, a seguito di procedura di mobilità volontaria *ex art.* 30 D.Lgs. n. 165/2001, la Dott.ssa Antonina Contestabile, già Responsabile dell'Area Amministrativa e Demografica, è transitata dal Comune di Rocca di Botte al Comune di Pescina.

In conseguenza di ciò, giusta Deliberazione di Giunta n. 51 del 25/09/2023, il contratto *ex art.* 110, comma 1 Tuel, del Dott. Manuel Tarquini, assunto in precedenza con la qualifica di Istruttore Amministrativo Cat. C (ora Istruttore Amministrativo – Area Istruttori) presso la citata Area Amministrativa e Demografica, è stato trasformato da n.18 ore settimanali a n. 36 ore settimanali;

Con decreto sindacale n. 5/2023 è stata, altresì, attribuita la Responsabilità dell'Area Amministrativa e Demografica allo stesso Dott. Tarquini fino al giorno 31/12/2023, successivamente prorogata con decreto sindacale n. 1/2024 fino alla scadenza del mandato del Sindaco.

AREA AMMINISTRATIVA e DEMOGRAFICA

AREA AMMINISTRATIVA E DEMOGRAFICA						
Area	profilo professionale	unità previste dalla dotazione organica	posti attualmente coperti	posti di cui occorre comunque assicurare la copertura		
				2024	2025	2026
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario	-	-	-	-	-
Area degli Istruttori	Istruttore		1(a)	1	1	1
Area degli Operatori esperti	Operatore esperto	1	1	1	1	1
Area degli operatori	Operatore	-	-	-	-	-

(a) Responsabilità dell'Area è attribuita al dipendente in servizio (ex art 110, comma 1 Tuel) cui è conferito l'incarico di Elevata Qualificazione ai sensi degli artt. 16 e ss. del CCNL 16.11.2022.

AREA FINANZIARIA

Non sono previste modifiche al fabbisogno del personale a tempo indeterminato per il triennio 2024/2026:

AREA FINANZIARIA						
Area	profilo professionale	unità previste dalla dotazione organica	posti attualmente coperti	posti di cui occorre comunque assicurare la copertura		
				2024	2025	2026
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario	-	-	-	-	-
Area degli Istruttori	Istruttore	1	1(a)	1	1	1
Area degli Operatori esperti	Operatore esperto	-	-	-	-	-
Area degli operatori	Operatore	-	-	-	-	-

(a) Responsabilità dell'Area è attribuita al dipendente in servizio (Istruttore – tempo pieno) cui è conferito l'incarico di Elevata Qualificazione ai sensi degli artt. 16 e ss. del CCNL 16.11.2022.

AREA TECNICA

Non sono previste modifiche al fabbisogno del personale a tempo indeterminato per il triennio 2024/2026:

AREA TECNICA						
Area	profilo professionale	unità previste dalla dotazione organica	posti attualmente coperti	posti di cui occorre comunque assicurare la copertura		
				2024	2025	2026
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario	-	-	-	-	-
Area degli Istruttori	Istruttore	-	-	-	-	-
Area degli Operatori esperti	Operatore esperto	-	-	-	-	-
Area degli operatori	Operatore	-	-	-	-	-

(a) Responsabilità del servizio attribuita a dipendente a tempo determinato Funzionario a scavalco ex art. 1, comma 557, della legge 311/2004, cui è conferito l'incarico di Elevata Qualificazione ai sensi degli artt. 16 e ss. del CCNL 16.11.2022.

AREA VIGILANZA

Non sono previste modifiche al fabbisogno del personale a tempo indeterminato per il triennio 2024/2026:

AREA VIGILANZA						
Area	profilo professionale	unità previste dalla dotazione organica	posti attualmente coperti	posti di cui occorre comunque assicurare la copertura		
				2024	2025	2026
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario	-	-	-	-	-
Area degli Istruttori	Istruttore	1(a)	1(b)	1	1	1
Area degli Operatori esperti	Operatore esperto	-	-	-	-	-
Area degli operatori	Operatore	-	-	-	-	-
(a) istruttore a tempo parziale 24 h; (b) Responsabilità del servizio attribuita al Sindaco ex art. 53, comma 23, della legge n. 388/2000						

FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO E ALTRE FORME DI LAVORO FLESSIBILE:

Si prevede un supporto a tempo determinato all'Ufficio Tecnico per il triennio 2024/2026 nel seguente modo:

- n. 1 unità - part time 12h - scavalco da altro ente - ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge 311/2004 - Periodo 12 mesi 12h a settimana;

Si precisa che la programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;

Si approva, per le motivazioni riportate nella premessa, la dotazione organica dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

Area	Posti coperti alla data del 01/01/2024		Posti da coprire per effetto del presente piano		Tot Posti dotazione organica
		PT		PT	
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	1				1
Area degli Istruttori	3				3
Area degli Operatori esperti	1				1
Area degli operatori					
TOTALE	5				5

Attualmente non sono previsti posti da coprire per effetto del presente piano.

la dotazione organica vigente, espressa in termini finanziari è di seguito riassunta:

Anno	SPESE DOTAZIONE ORGANICA VIGENTE (modalità di calcolo di cui all'art. 1, comma 562, legge 27 dicembre 2006, n. 296)	Tetto di spesa ai sensi dell'art. 1, comma 562, legge 27 dicembre 2006, n. 296 Spesa del 2008	Dimostrazione rispetto del tetto della spesa
2024	€ 184.859,93	€ 199.365,61	€ 14.505,68
2025	€ 184.859,93	€ 199.365,61	€ 14.505,68
2026	€ 184.859,93	€ 199.365,61	€ 14.505,68

Verifica rispetto vincolo del contenimento della spesa del personale rispetto al 2008 (art. 1, comma 562, legge 27 dicembre 2006, n. 296)

Considerato che, ai sensi dell'art. 1, comma 562, legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti non soggetti al patto nel 2015 sono tuttora tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore della spesa del 2008, valore che è possibile incrementare per assunzioni a tempo indeterminato, in deroga al tetto sopra citato, fino alla spesa complessiva massima rapportata alle entrate correnti, in base al valore soglia individuato per ciascuna fascia demografica, così come determinata nel prospetto di calcolo delle capacità assunzionali;

Si espone di seguito la previsione di spesa del personale del triennio con evidenza del rispetto del limite dell'articolo sopra citato (spesa personale 2008) , secondo le modalità di calcolo previste dalla normativa stessa:

VERIFICA DELLA COERENZA DELLE SPESE DI PERSONALE PER L'ANNO 2024/2026 CON IL LIMITE 2008

(ENTI NON SOGGETTI A PATTO NEL 2015)

(art. 1, comma 562, legge 27 dicembre 2006, n. 296)

(art. 1, comma 762, legge 28 dicembre 2015, n. 208)

(art. 1, comma 762, legge 28 dicembre 2015, n. 208)

N.D.	Voce	Rif. al bilancio / Rif. normativo	Spesa ANNO 2024	Spesa ANNO 2025	Spesa ANNO 2026
1	Retribuzioni lorde personale a tempo indeterminato	Int. 01	€ 76.400,00	€ 76.400,00	€ 76.400,00
2	Incarico scavalco segretario comunale	Int. 01	€.	€.	€.
3	Retribuzioni lorde personale a tempo determinato	Int. 01	€ 19.000,00	€ 19.000,00	€ 19.000,00
4	Collaborazioni coordinate e continuative		€	€	€
5	Altre spese per personale impiegato con forme flessibili di lavoro		€	€	€
6	Spese per personale utilizzato in convenzione (quota parte di costo effettivamente sostenuto)		€ 22.500,00	€ 22.500,00	€ 22.500,00
7	Spese per personale in comando presso l'ente		€	€	€
8	Incarichi dirigenziali ex art. 110, comma 1 e comma 2, TUEL		€ 30.000,00	€ 30.000,00	€ 30.000,00
9	Personale uffici di staff ex art. 90 TUEL		€	€	€

10	Spese per il personale con contratto di formazione e lavoro		€	€	€
11	Oneri contributivi a carico ente		€ 32.000,00	€ 32.000,00	€ 32.000,00
12	Spese per la previdenza e l'assistenza delle forze di P.M. e per i progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del Codice della strada		€	€	€
13	IRAP	Int. 07	€ 10.000,00	€ 10.000,00	€ 10.000,00
14	Oneri per lavoratori socialmente utili		€	€	€
15	Buoni pasto		€ 2.200,00	€ 2.200,00	€ 2.200,00
16	Assegno nucleo familiare		€	€	€
17	Spese per equo indennizzo		€	€	€
18	Spese per soggetti utilizzati a vario titolo senza estinzione del rapporto di pubblico impiego in strutture e organismi variamente partecipati o comunque facenti capo all'ente		€	€	€
19	Altro: borse lavoro rimborsate interamente dalla Comunità monana		€	€	€
20	19)	TOTALE SPESE DI PERSONALE (voci da 1 a	€ 192.100,00	€ 192.100,00	€ 192.100,00

¹ La spesa per il segretario comunale va considerata nell'aggregato spesa di personale e il relativo costo contribuisce a determinarne l'ammontare. L'ente deve operare all'interno delle possibilità concesse dalla legge (c. 557 e 557-bis, legge n. 296/2006) per attuare i principi di riduzione della spesa di personale, essendo comunque tenuto a sostenere il costo per tale figura (Conte dei conti Lombardia, del. n. 130/2014). Si devono conteggiare nell'aggregato "spesa di personale" i compensi corrisposti dal Comune per il servizio "a scavalco" di segretari comunali nella sede priva di titolare o con titolare assente o impedito.

A					
DETRARRE					
1	Spese per straordinario elettorale a carico di altre amministrazioni		€	€	€
2	Spese sostenute per categorie protette ex L. n. 68/1999 (nei limiti della quota d'obbligo)	Circ. RGS 9/06	€	€	€
3	Spese per contratti di formazione e lavoro prorogati per espressa previsione di legge		€	€	€
4	Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	Circ. RGS 9/06	€	€	€
5	Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate		€	€	€
6	Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali		€ 7.240,07	€ 7.240,07	€ 7.240,07
7	Diritti di rogito segretario, incentivi di progettazione, incentivi recupero evasione ICI		€	€	€
8	Spese per la formazione	Circ. RGS 9/06	€	€	€
9	Spese per missioni	Circ. RGS 9/06	€	€	€

10	Spese per il personale comandato o utilizzato in convenzione da altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso a carico dell'ente utilizzatore		€	€	€
11	Spese personale stagionale finanziato con quote dei proventi per violazioni al C.d.S.		€	€	€
12	Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato		€	€	€
13	Maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007 ¹		€	€	€
14	Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circ. Ministero Economia e Finanze n. 16/2012)		€	€	€
15	Spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012 ²		€	€	€
16	Altro: borse lavoro rimborsate interamente dalla Comunità monana		€	€	€
17	B) TOTALE SPESE ESCLUSE (voci da 1 a 16)		€ 7.240,07	€ 7.240,07	€ 7.240,07

C) SPESA DI PERSONALE ANNO 2024/2025/2026 (A - B)	€ 184.859,93	€ 184.859,93	€ 184.859,93
--	--------------	--------------	--------------

D) LIMITE DI SPESA DA RISPETTARE PARI AL TOTALE 2008	€ 199.365,61
---	--------------

Si attesta il rispetto del limite previsto dall'art. 1, comma 562, legge 27 dicembre 2006, n. 296 per gli enti non soggetti al patto nel 2015 pari al valore della spesa del 2008.

Verifica rispetto limite lavoro flessibile (art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78)

Visto, l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

“28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di

formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”

Considerato che la Corte dei Conti -Sezione delle Autonomie - N. 1/SEZAUT/2017/QMIG - ha previsto in materia di lavoro flessibile:

“Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall’art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 es.m.i., l’ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né nel 2009, né nel triennio 2007- 2009, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l’ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall’art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall’ordinamento”.

Rilevato che, né nel 2009, né nel triennio 2007- 2009, l’ente ha sostenuto spese per lavoro flessibile e che, pertanto, per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l’ente.

Considerato che il parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali per l’ente è stato determinato nella misura di euro 34.682,29 con delibera di Giunta comunale n. 11 del 07/02/2018

Visto il seguente prospetto con il quale sono stati quantificati i limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell’art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78;

VERIFICA DELLA COERENZA DELLE SPESE PER IL LAVORO FLESSIBILE PER L'ANNO 2024/2026

(art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 (come modificato da ultimo dal D.L. 24 aprile 2017, n. 50)

Con deliberazione di Giunta comunale n. 11 del 07/02/2018 è stato definito il parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali per l'ente determinato nella misura di euro 34.682,29.

Le spese relative al lavoro flessibile per il triennio 2024/2026 si riferiscono all'utilizzo:

di un dipendente del Comune di Oricola utilizzato "a scavalco" nell'ufficio tecnico ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge 311/2004 - 12h a settimana;

Voce	Rif. al bilancio	Spesa ANNO 2024	Spesa ANNO 2025	Spesa ANNO 2026
Retribuzioni lorde personale a tempo determinato	Int. 01	€ 19.000,00	€ 19.000,00	€ 19.000,00
Collaborazioni coordinate e continuative		€	€	€
Altre spese per personale impiegato con forme flessibili di lavoro		€	€	€
Spese per personale utilizzato in convenzione (quota parte di costo effettivamente sostenuto)		€	€	€
Spese per personale in comando presso l'ente		€	€	€
Incarichi dirigenziali ex art. 110, comma 1 e comma 2, TUEL		€	€	€
Personale uffici di staff ex art. 90 TUEL		€	€	€
Spese per il personale con contratto di formazione e lavoro		€	€	€
Oneri contributivi a carico ente		€ 5.500,00	€ 5.500,00	€ 5.500,00
IRAP	Int. 07	€ 1.500,00	€ 1.500,00	€ 1.500,00
Oneri per lavoratori socialmente utili		€	€	€
TOTALE SPESE DI PERSONALE		€ 26.000,00	€ 26.000,00	€ 26.000,00

LIMITE DI SPESA LAVORO FLESSIBILE (Parametro di riferimento)	€ 34.682,29
---	--------------------

Si da atto che l'incarico ex art. 110, comma 1, non rientra nel limite del lavoro flessibile in quanto esplicitamente escluso dallo stesso art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010;