

### **3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

**SEZIONE Piano triennale dei fabbisogni del personale, triennio 2024-2026 - art.39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n.449 e art.6 commi 2, 3, 6 del D. Lgs. n.165/2001 - Rideterminazione dotazione organica ai sensi dell'art. 259 comma 6 del D. Lgs. 165/2001. Dichiarazione sull'assenza di soprannumero ed eccedenze di personale, ex art. 33 D. Lgs. 165/2001, a valere per il 2024.**

- **PREMESSA NORMATIVA**
- **IL CONTESTO DI RIFERIMENTO**
- **RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE EVENTUALI ECCEDENZE DI PERSONALE**
- **DEFINIZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI 2024-2026**
- **ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO**
  - ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO: CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE
  - INDIVIDUAZIONE DELLA FASCIA DI APPARTENENZA
- **ASSUNZIONI LAVORO FLESSIBILE**
  - ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO E PARZIALE ORIZZONTALE
  - ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO EX ARTICOLO 110 COMMA 1 TUEL
  - ASSUNZIONI ETERO FINANZIATE
- **ATTI CONSEGUENZIALI**

## PREMESSA NORMATIVA

Il programma triennale dei fabbisogni di personale costituisce il principale documento di politica occupazionale dell'Amministrazione ed esprime gli indirizzi e le strategie occupazionali in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance.

Le principali fonti normative che regolano il processo di programmazione del fabbisogno di personale sono state da ultimo riformate dal D. Lgs. 75/2017. In attuazione dell'art. 17 comma 1 lett. q) della legge delega, che stabilisce il principio del *“progressivo superamento della dotazione organica come limite alle assunzioni, fermi restando i limiti di spesa anche al fine di facilitare i processi di mobilità”*.

Si riportano di seguito le principali disposizioni della normativa vigente in tema di programmazione dei fabbisogni:

- a) l'art. 39 co. 1 della Legge n. 449 del 27 dicembre 1997 *“Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica”* il quale dispone che *“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 n. 482/1968”*;
- b) l'art. 91, co. 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 che individua l'obiettivo di riduzione programmata delle spese di personale per le Amministrazioni Locali, da perseguire attraverso lo strumento della programmazione triennale del fabbisogno di personale comprensivo delle unità di cui alla Legge 12 marzo 1999 n. 68, e l'analogo principio di contenimento della spesa complessiva per il personale, entro i vincoli di finanza pubblica, da parte delle amministrazioni pubbliche contenuto nell'articolo 1, co. 1 lett. b) del D. Lgs. 165/2001;
- c) l'art.6 - *“Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale”* - del D. Lgs. n.165/2001, recita come segue *“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 6ter. 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. Nelle amministrazioni statali, .... **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..... Omissis.....***

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

- d) l'art. 6, comma 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, come riformulato dal D. Lgs. 75/2017, il quale prevede che: “... *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*”. Il documento di programmazione 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.
- e) l'art. 35, co. 4, del D. Lgs. n. 165/2001 a norma del quale “*le determinazioni relative all'avvio delle procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell’art. 6 co. 4*”.
- f) l'art. 33 comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001 il quale prescrive che le Amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale (...) non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;
- g) l'art.6 ter - “Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale” - del D. Lgs. n.165/2001, al comma 1 e 5 prevede che:
1. *Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell’articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.*
5. *Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;*
- h) le citate Linee di indirizzo sono state emanate con Dpcm del 08/05/2018 e pubblicate sulla G.U. n. 173 del 27 luglio 2018 e che, come ribadito al punto 2.3 delle stesse, “*in sede di prima applicazione il divieto (di assunzione) di cui all’articolo 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 decorre dal sessantesimo giorno dalla pubblicazione delle presenti linee di indirizzo.*”;

Evidenziato pertanto che:

- il Piano Triennale dei fabbisogni del personale costituisce il documento essenziale di riferimento per la definizione del modello organizzativo degli enti con lo scopo di ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

- il Piano determinerà la consistenza e il tetto della dotazione organica, ai sensi del comma 3 del novellato art. 6 del D.lgs. 165/2001, che prevede che, in sede di definizione del piano “*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 6ter, nell’ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima*”;

- la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere prevista nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qualvolta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc. sempre nei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

- tale Piano deve essere accompagnato dall'indicazione delle risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e deve tener conto di un ulteriore vincolo finanziario, dato dal tetto del «potenziale limite finanziario» della dotazione organica in essere, cioè degli oneri che l'ente sosterebbe se tutti i posti previsti in questo documento fossero coperti;

- costituisce ulteriore vincolo per la programmazione delle assunzioni l'obbligo per tutte le amministrazioni di effettuare annualmente la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale e dei dirigenti;

- che il presente PTFP viene redatto nel rispetto delle linee di indirizzo ministeriali, indicando la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non superano la “dotazione” di spesa potenziale derivante dai limiti di spesa di personale previsti, e che la copertura dei posti vacanti definiti nel PTFP avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente, nonché, nei limiti di spesa di personale previsti e sopra richiamati, nonché dei relativi stanziamenti di bilancio;

- che il PTFP si sviluppa, come previsto dall'articolo 6 citato, in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale e che l'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;

PREMESSO che il Testo Unico degli Enti Locali disciplina la normativa in materia di personale in caso di dissesto finanziario, in particolare:

- dall'art. 243 del D. Lgs. 267/2000, avente ad oggetto “*Controlli per gli enti locali strutturalmente deficitari, enti locali dissestati ed altri enti*”, il quale al comma 7 prevede che gli enti locali che hanno deliberato lo stato di dissesto finanziario siano soggetti, per la durata del risanamento, ai controlli di cui al comma 1 (controllo sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale) da parte della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali, a cui questo Ente peraltro è già soggetto;

-dall'art. 110 comma 4 che prevede che i contratti a tempo determinato relativi allo stesso articolo 110 siano risolti di diritto nel caso in cui l'ente locale dichiari il dissesto o venga a trovarsi nelle situazioni strutturalmente deficitarie;

-dall'art. 263 comma 2 che prevede che con decreto a cadenza triennale il Ministro dell'Interno individui la media nazionale per classe demografica della consistenza delle dotazioni organiche per comuni e province ed i rapporti medi dipendenti-popolazione per classe demografica, validi per gli enti in condizione di dissesto ai fini di cui all'articolo 259, comma 6;

-dall'art. 259, rubricato “*Ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato*” che al comma 6 prevede che l'ente locale, ai fini della riduzione delle spese, ridetermini la dotazione organica dichiarando eccedente il personale comunque in servizio in soprannumero rispetto ai rapporti medi dipendenti-popolazione di cui all'articolo 263, comma 2, fermo restando l'obbligo di accertare le compatibilità di bilancio.

- dall'art. 267, rubricato “*Prescrizioni sulla dotazione organica*” che prevede che per la durata del risanamento, come definita dall'articolo 265 (Durata della procedura di risanamento ed attuazione delle prescrizioni recate dal decreto di approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato), la dotazione organica rideterminata ai sensi dell'articolo 259 non possa essere variata in aumento;

## **IL CONTESTO DI RIFERIMENTO**

PREMESSO che con Deliberazione di C.S. n. 204 del 16/10/2018, il Comune di Marano di Napoli ha dichiarato lo stato di dissesto finanziario ex art. 246 D.Lgs. 267/2000;

DATO ATTO che l'Ente con Deliberazione della Commissione Straordinaria n. 206 del 16.10.2018

provvedeva:

- ai fini di quanto previsto dall'art. 259 comma 6 del D. Lgs. n. 267/2000, dichiarare l'assenza di personale eccedente o in sovrannumero confermando quanto già rilevato nella Deliberazione della C.S. n. 65/2018 di ricognizione con esito negativo delle eccedenze di personale per l'anno 2018;
- riapprovare il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2018/2020, già adottato con Deliberazione della C.S. n. 65/2018, chiedendo l'autorizzazione alle assunzioni ivi previste per l'anno 2018 alla Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali, e, in conseguenza dello stato di dissesto che ha comportato la risoluzione di diritto dei due incarichi ex art. 110 (comma 1 e comma 2) del Tuel in quel momento in corso, chiedendo l'autorizzazione alla stipula di nuovi incarichi dirigenziali, di cui uno ex art. 110 comma 1, per la durata di tre anni;
- rideterminare la consistenza della dotazione organica, in virtù del Piano triennale dei fabbisogni programmato, ai sensi di quanto previsto dall'art. 259 comma 6 del D. Lgs. n. 267/2000;
- con successiva nota della Commissione Straordinaria n. 35365 del 25.10.2018, a calcolare il limite della spesa per il personale a tempo determinato di cui all'art. 259, comma 6 del D. Lgs. 267/2000;

RICHIAMATA la Decisione n. 121 del 30 ottobre 2018 con cui la Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali, al cui controllo questo Ente è soggetto ex art. 243 del Tuel, approvava la Deliberazione della C.S. n. 206/2018 avente ad oggetto il "*Rideterminazione dotazione organica ex art.259, co. 6 D. Lgs. 267/2000 e conseguente riapprovazione piano triennale dei fabbisogni di personale, triennio 2018-2020 art.39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n.449 e art.6 commi 2, 3, 6 del D. Lgs. n.165/2001*", limitatamente alla dotazione organica, rideterminata in n. 194 posti a tempo pieno e all'assunzione di un dirigente ex art. 110 c. 1 per 3 anni per un costo annuo lordo pari ad € 59.859,64;

VISTA:

- la deliberazione di Giunta Comunale n. 134 del 28/10/2019 che ha integrato la delibera n. 56/2019 in termini di aggiornamento della consistenza del fabbisogno del personale per il triennio 2019-2021:
  1. annualità 2020, limitatamente alle assunzioni a tempo determinato, con copertura totale mediante finanziamento assegnato del M.L.P.S., con fondi europei, prevedendo la proroga di un anno dei contratti di lavoro a tempo determinato già in corso, con scadenza al 31/12/2019, per una durata contrattuale complessiva comunque non superiore a 36 mesi;
  2. annualità 2019 prevedendo l'assunzione di n. 9 Assistenti Sociali Cat. D1 per mesi 12 eventualmente prorogabili per ulteriori 12 mesi, con copertura totale mediante finanziamento del Fondo Povertà del M.L.P.S. in relazione al quale è stata presentata presso la Regione Campania la programmazione del Fondo Povertà;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 168 del 13/12/2019 che ha aggiornato la delibera n. 56/2019 integrata con delibera n. 134/2019, in termini di rideterminazione della consistenza della dotazione organica, in virtù del fabbisogno del personale per il triennio 2019-2021, in nr. 186 unità di personale;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 99 del 30/09/2020 che ha approvato il piano triennale dei fabbisogni del personale per il triennio 2020/2022 rideterminando la consistenza della dotazione organica in nr. 186 unità di personale come previsto nelle precedenti delibere succitate;

- la deliberazione di Giunta Comunale n. 17 del 16/03/2021 che ha approvato, limitatamente alle assunzioni di personale a tempo determinato con il profilo di Assistente Sociale Cat. D1, il piano triennale dei fabbisogni del personale per il triennio 2021-2023, prevedendo la relativa copertura totale mediante finanziamento del Fondo Povertà del M.L.P.S. in relazione al quale è stata presentata presso la Regione Campania la programmazione del Fondo Povertà;
- le deliberazioni della Commissione Straordinaria adottate con i poteri di Giunta Comunale nr. 25/2021, 41/2021, 42/2021, 45/2021 relative al Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2021-2023, annualità 2021;
- la Deliberazione della CS n. 21 del 06/10/2021, con la quale si è disposto l'eliminazione delle Aree dirigenziali e si è provveduto alla "Riorganizzazione della struttura amministrativa dell'Ente";
- la deliberazione della Commissione Straordinaria adottata con i poteri di Giunta Comunale nr. 16 del 12/04/2022 inerente all'approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2022-2024, annualità 2022 limitatamente alle assunzioni a tempo pieno e determinato, con copertura etero – finanziata mediante il Fondo Povertà del M.L.P.S. prevedendo la proroga di un anno del contratto di lavoro già in essere;
- la deliberazione della Commissione Straordinaria adottata con i poteri di Giunta Comunale nr. 34 del 17/06/2022 inerente all'approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2022-2024, annualità 2022, che ha previsto tra l'altro l'assunzione di nr. 5 Assistenti Sociali di Cat D;
- la deliberazione della Commissione Straordinaria adottata con i poteri di Giunta Comunale nr. 54 del 29/05/2023 inerente all'approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2023-2025, annualità 2023;

**RICHIAMATI** i seguenti provvedimenti adottati dalla Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (Cosfel) al cui controllo questo Ente è soggetto ex art. 243 del Tuel:

- la Decisione prot. n. 0018996 del 20 dicembre 2019 con cui venivano approvate le Deliberazioni della Giunta Comunale nr. 56, 134 e 168/2019, limitatamente, tra l'altro, all'assunzione di n.9 assistenti sociali cat. D1 per mesi 12 eventualmente prorogabili per ulteriori 12 mesi, con copertura totale mediante finanziamento del Fondo Povertà del M.L.P.S.;
- la Decisione n. 127 del 15.12.2021 trasmessa con prot. n. 0000005 del 03.01.2022 con cui venivano approvate le Deliberazioni della Giunta Comunale nr. 25/2021, 41/2021, 42/2021, 45/2021 autorizzando, tra l'altro, per l'anno 2021 le assunzioni a tempo indeterminato per un costo complessivo di € 275.082,42 di un Istr. Dir.Tecnico Cat D e di 8 figure professionali di Cat C, distinte in nr. 4 istruttori amministrativi e nr. 4 istruttori tecnici geometra;
- la Decisione n. 181 del 15.09.2022 trasmessa con prot. n. 0026200 del 23.09.2022 con cui veniva approvata la Deliberazione della Commissione Straordinaria nr. 34/2022, autorizzando per l'anno 2022 le assunzioni previste nel predetto Piano dei fabbisogni di personale, tra cui anche le 5 unità di Assistente Sociale categoria D;
- la Decisione n. 132 del 11.09.2023 trasmessa con prot. n. 0025581 del 20.09.2023 con cui veniva approvata la Deliberazione della Commissione Straordinaria nr. 54/2023, autorizzando per l'anno 2023 le assunzioni previste nel citato provvedimento.

**RICHIAMATI:**

- la nota protocollo nr. 4730 del 06.02.2024 con cui la Dott.ssa Maria Russo, Responsabile dei Servizi alla Persona, ha comunicato le necessità assunzionali per l'anno 2024 relativamente al proprio settore e nello specifico:

1. proroga di nr. tre assistenti sociali Area dei Funzionari e dell'elevata Qualificazione ex cat. D a tempo pieno e determinato per ulteriori dodici mesi;
2. proroga di nr. due tecnici dell'accoglienza sociale Area degli Istruttori ex cat. C a tempo pieno e determinato per ulteriori dodici mesi;

specificando che le assunzioni a tempo determinato trovano copertura nel fondo povertà anno 2022;

- il comma 22-bis dell'articolo 1 del D.L. 198/2022 convertito con modificazione Legge 14/2023, il quale recita *“Le assunzioni di personale a tempo indeterminato e a tempo determinato programmate dagli enti in dissesto finanziario, in riequilibrio finanziario pluriennale o strutturalmente deficitari, sottoposte all'approvazione della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali di cui all'articolo 155 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e autorizzate per l'anno 2022, fra le quali sono ricomprese anche quelle necessarie a garantire l'attuazione dei progetti del Piano nazionale di ripresa e resilienza, possono essere perfezionate fino al 30 giugno 2023, anche in condizione di esercizio provvisorio.”*, che consente all'Ente di concludere le assunzioni già autorizzate nel 2022 e non perfezionate;

RITENUTO di dover provvedere alle assunzioni delle figure professionali degli assistenti sociali beneficiando della normativa prevista dall'art. 1, commi 797 e seguenti della legge di Bilancio per il 2021 (L. n. 178/2020) e dall'art. 1 commi 734-735, della legge di Bilancio 2022 (legge n. 234/2021) articolo 1 comma 19 del (D.L. 198/2022 convertito con Legge nr. 14/2023);

RICHIAMATA altresì, la deliberazione di G.C. n. 1 del 16.01.2024, con cui l'Ente ha aderito alla manifestazione di interesse della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Politiche di Coesione - Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CAPCOE) Priorità 1 – Azione 1.1.2 Assunzione di Personale a tempo indeterminato inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione;

DATO ATTO con decreto direttoriale nr. 8/2024 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – politiche di coesione e per il sud sono stati approvati gli atti della procedura di cui all'Avviso pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse da parte delle amministrazioni regionali (regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia) e delle città metropolitane, delle province, delle unioni di comuni e dei comuni ivi situati – Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (PN CapCoe) – Priorità 1 – Operazione 1.1.2 Assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari e che nell'allegato elenco ex art.7.3.1 dell'avviso - esito della ricognizione del fabbisogno di personale, questo Ente è stato inserito nell'elenco delle amministrazioni ammesse;

PRESO ATTO, infine, della nota. prot. 2217 del 17.01.2024, con la quale

ATTESO:

-che con deliberazione n. 22 del 24/02/2020, ad oggetto: “Approvazione Bilancio di Previsione 2019/2021. Prescrizioni del Ministero dell'Interno, Dipartimento per gli affari interni e territoriali, Direzione centrale della Finanza Locale”, il Consiglio Comunale recepiva le indicazioni del Ministero per il risanamento finanziario dell'ente;

-che sono stati approvati il bilancio di previsione triennio 2024-2026 con deliberazione di Consiglio Comunale nr. 26 del 03.04.2024 e il Documento unico di programmazione anno 2024-2026 con deliberazione di Consiglio Comunale nr. 25 del 03.04.2024 con deliberazione di Consiglio Comunale nr. 25 del 03.04.2024, integrata con deliberazione di Giunta Comunale nr. 27 del 09.05.2024 di proposta al Consiglio di modifica del DUP, a cui seguirà l'approvazione consiliare;

-che tali documenti programmatori devono essere coerenti e tener conto di tutte le attuali disposizioni normative in materia di dissesto, di contenimento della spesa di personale, di limitazione delle assunzioni nell'ambito del regime vincolistico vigente e che le cifre complessivamente destinate alla spesa di personale, terranno conto di tutto il personale in servizio a tempo determinato e indeterminato, nonché degli attuali fabbisogni di personale e comprendono le risorse necessarie al finanziamento delle azioni di reclutamento relative al correlato e presente Piano Triennale dei fabbisogni 2024-2026;

RITENUTO pertanto, dover procedere, conformemente a quanto previsto nella citata deliberazione nr. 26/2024 di approvazione del DUP 2024/2026 e successive integrazioni, all'adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale del Comune di Marano di Napoli, per il triennio 2024-2026 – Piano annuale 2024, ai sensi di legge, tenuto conto delle modifiche legislative apportate dal Decreto Legge n. 4/2019, convertito con legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26, in linea con l'attuale pianificazione pluriennale delle attività e delle performance e sulla scorta di quanto indicato nei documenti di programmazione economico-finanziaria, ed in particolare del DUP;

CONSIDERATO necessario, altresì, dover provvedere, in virtù dello stato di dissesto finanziario ex art. 246 D. Lgs. n. 267/2000 in cui versa l'Ente, alla verifica del rispetto di quanto disposto dall'art. 259 comma 6 del D. Lgs. n. 267/2000, che prevede che l'ente locale, ai fini della riduzione delle spese, ridetermini la dotazione organica *“dichiarando eccedente il personale comunque in servizio in sovrannumero rispetto ai rapporti medi dipendenti-popolazione di cui all'articolo 263, comma 2 del D. Lgs. 267/2000”*, relativamente all'anno 2024;

### **RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE EVENTUALI ECCEDENZE DI PERSONALE**

L'articolo 263 comma 2 del TUEL, rubricato *“Determinazione delle medie nazionali per classi demografiche delle risorse di parte corrente e della consistenza delle dotazioni organiche”* recita come segue:

*2. Con decreto a cadenza triennale il Ministro dell'interno individua con proprio decreto la media nazionale per classe demografica della consistenza delle dotazioni organiche per comuni e province ed i rapporti medi dipendenti-popolazione per classe demografica, validi per gli enti in condizione di dissesto ai fini di cui all'articolo 259, comma 6. In ogni caso agli enti spetta un numero di dipendenti non inferiore a quello spettante agli enti di maggiore dimensione della fascia demografica precedente.*

Con Decreto Ministero dell'Interno del 18/11/2020 avente ad oggetto *“Rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2020-2022”*, non ancora aggiornato per il nuovo triennio, si stabiliva per i comuni appartenenti alla fascia demografica da 20.000 a 59.999 abitanti un rapporto medio pari a 1/152 (0,66%).

Essendo la popolazione del Comune di Marano di Napoli al 01/01/2024 pari a 57.931 abitanti, il rapporto tra dipendenti in servizio al 01.01.2024 (112 unità) e popolazione è pari allo 0,19%, al di sotto del rapporto medio dipendenti-popolazione valido per il triennio per gli enti in condizione di dissesto (ex. art. 243-bis, comma 8, lettera g) D. Lgs. 267/2000 - TUEL), appartenenti alla fascia demografica da 20.000 a 59.999 abitanti;

Peraltro, come ricorda lo stesso Decreto Ministero dell'Interno, ai sensi dell'art. 263, comma 2, secondo periodo, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, *«in ogni caso agli enti spetta un numero di dipendenti non inferiore a quello spettante agli enti di maggiore dimensione della fascia demografica precedente»*, ovvero pari allo 0,66% (1/152).

Pertanto si da atto che, ai fini di quanto previsto dall'art. 259 comma 6 del D. Lgs. 267/2000, l'Ente non ha personale da dichiarare eccedente in quanto in sovrannumero rispetto ai rapporti medi dipendenti-



popolazione di cui all'articolo 263, comma 2 del D. Lgs. 267/2000.

Inoltre l'art. 33 del D. Lgs. 165/2011 nel testo modificato da ultimo dall'art. 16 della legge n. 183/2011, cd. legge di stabilità 2012, prevede:

- al comma 1, che *“le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano 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”*;

- al comma 2, che *“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”*;

Questa disposizione impone quindi a tutte le amministrazioni di effettuare annualmente la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale e dei dirigenti e impegna i dirigenti ad attivare tale procedura per il proprio settore, sanzionando le pubbliche amministrazioni inadempienti con il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, dettando nel contempo le procedure da applicare per il collocamento in esubero del personale eccedente e/o in soprannumero ai fini della loro ricollocazione presso altre amministrazioni ovvero, in caso negativo, alla risoluzione del rapporto di lavoro;

ASSUNTO che la condizione di soprannumero si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica e che la condizione di eccedenza si rileva dalla impossibilità dell'ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale, di cui all'art. 1 comma 557-quater della legge n. 296/2006 ed a parametri oggettivi di natura finanziaria;

ATTESO che in base alle modifiche normative apportate dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione è indicata in base al Piano dei fabbisogni triennali e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della stessa (comma 3 art. 6 del D.lgs. 165/2001);

DATO ATTO che il rapporto tra il numero dei dipendenti a tempo indeterminato in servizio all'inizio dell'anno presso l'Ente (pari a 112 unità) e popolazione, pari allo 0,19%, è ampiamente al di sotto sia al rapporto medio dipendenti-popolazione valido per il Comune di Marano pari allo 0,66% che a quello spettante agli enti di maggiore dimensione della fascia demografica precedente», e che lo stesso alla luce delle 11 cessazioni di personale previste nel corso del 2024 è destinato ad abbassarsi ulteriormente;

SENTITI i Responsabili dei sette Settori e dell'Unità di Staff in cui è strutturato l'Ente ai sensi della Deliberazione della Giunta Comunale n. 21 del 04 aprile 2024, con i quali si è provveduto ad effettuare una ricognizione delle eventuali eccedenze di personale di cui all'art. 33, comma 2, del medesimo D. Lgs. 165/2001, come sostituito dall'articolo 16, comma 1, legge n. 183 del 2011, ad esito della quale non risultano al momento sussistere, nei relativi settori, soprannumero e/o eccedenze nel personale assegnato in relazione sia alle esigenze funzionali dei settori di propria competenza, che relativamente al rispetto dei vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale, di cui all'art. 1 comma 557-quater della legge n. 296/2006, come si andrà successivamente a dettagliare;

VERIFICATO quindi che nel Comune di Marano non sono presenti situazioni di soprannumero né di eccedenza di personale ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 per le considerazioni sopra espresse;

SI DA ATTO pertanto che l'ente non deve avviare nel corso dell'anno 2024 procedure per la

dichiarazione di esubero di personale, conformemente alla disciplina di cui all'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001.

## **DEFINIZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI 2024-2026**

### ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Nel predisporre il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, triennio 2024-2026 del Comune di Marano di Napoli, alla luce delle croniche e persistenti carenze di personale, l'Ente:

- *procede* alla rideterminazione della dotazione organica assicurando il contenimento della spesa entro il limite massimo sostenibile di spesa di personale (media anno 2011-2013) e ogni altro vincolo di spesa di personale, e mantenendo il limite di consistenza numerica della dotazione organica (186 unità) rideterminata ai sensi dell'art. 259 comma 6 del D. Lgs. 267/2000 con la Deliberazione della C.S. n. 206/2018, come in seguito rideterminata con deliberazione n. 169/2019 approvata dalla Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali con la Decisione prot. n. 0018996 del 20 dicembre 2019 nonché confermata con deliberazione della C.S. 25/2021 ed approvata dalla Cosfel con Decisione n. 127 del 15.12.2021;

- *adotta*, al fine di contenere l'impovertimento di risorse umane disponibili dovuto alle costanti cessazioni di personale verificatesi negli ultimi anni (62 unità di personale dal 2014 al 2019 di cui n. 6 Cat. D, n. 28 Cat. C, n. 2 Dirigenti alle quali si aggiunge n. 1 Cat. D3 a cui veniva concessa la mobilità, 23 unità di personale nel 2020 di cui n. 1 Cat. D, n. 11 Cat. C, n.9 Cat. B, n. 2 di Cat. A), carenze che si sono aggravate con le cessazioni ai sensi del Decreto n. 4/2019 c.d. "pensione quota 100", comportando complessivamente nel solo 2021 ulteriori 15 cessazioni, nr. 8 cessazioni nel 2022, nr. 11 cessazioni nel 2023 e prevedendo nr. 11 cessazione nel 2024, oltre alle cessazioni per le progressioni verticali tra le aree, nr. 7 cessazioni nel 2025, e nr. 5 cessazioni nel 2026 i seguenti criteri:

1) potenziamento di tutti gli uffici con l'inserimento di figure professionali afferenti all'Area degli Istruttori ex Cat. C e all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione ex cat. D;

2) incremento nel triennio delle assunzioni con profilo professionale di Istruttore di Vigilanza in quanto il personale in servizio è in sottorganico tenendo altresì conto di quanto previsto dall'articolo 12 comma 2 della Legge Regionale Campania nr. 12/2003, rubricato "*Norme generali per l'istituzione del servizio di polizia municipale*";

3) utilizzo di tutte le modalità di reclutamento di personale a tempo indeterminato, ovvero mediante l'istituto della mobilità volontaria ai sensi del D. Lsg. 165/2001 e/o utilizzo delle graduatorie concorsuali delle Pubbliche Amministrazioni consultabili nel "*Sistema di Monitoraggio delle graduatorie concorsuali delle PA*" presente sul portale del Ministero del Lavoro, nell'ambito della regione Campania e in subordine alle regioni limitrofe previo sorteggio casuale della graduatoria da cui attingere, nel rispetto dell'ordine della graduatoria stessa come sancito dalla Sentenza di Corte Cassazione n. 25986 del 16.11.2020, e/o mediante concorso pubblico;

4) assunzioni di personale a tempo indeterminato inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione senza oneri a carico dell'Ente, in seguito all'adesione, con deliberazione giunta n. 1 del 16.01.2024, alla manifestazione di interesse della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Politiche di Coesione - Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CAPCOE) Priorità 1 – Azione 1.1.2;

5) assunzioni a tempo indeterminato di Assistenti sociali con il differenziale del fondo di solidarietà comunale (FSC - art. 1 co, 791 lex 178/2020) anno 2024;

6) progressioni di carriera "speciali" previsto dall'articolo 13 commi 6, 7 e 8 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, con copertura mediante stanziamento delle risorse ai sensi del comma 612 della

legge nr. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), ossia calcolo sul monte salari dell'anno 2018 relativo al personale destinatario del CCNL Funzioni Locali 2019/2021, come certificato nelle tabelle T12 e T13 del conto annuale 2018 pari ad € 4.550.128,00 della percentuale massima dello 0,55% € 21.165,77 senza oneri, corrispondente, con oneri a carico dell'Ente, ad una spesa di ad € 25.025,70;

7) attivazione dell'istituto della mobilità volontaria intercompartimentale;

Resta fermo il rispetto di quanto previsto dall' art. 34 D. Lgs. 165/2001 rubricato "Gestione del personale in disponibilità", relativamente agli obblighi previsti dal comma 6;

- *predispone* il seguente Piano triennale dei fabbisogni del personale, triennio 2024-2026, ai sensi dell'art.39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n.449 e art.6 commi 2, 3, 6 del D. Lgs. n.165/2001

<b>PIANO ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO anno 2024</b>				
<b>Nr</b>	<b>Area</b>	<b>Ex cat.</b>	<b>PROFILO</b>	<b>MODALITA'</b>
<u>2</u>	FUNZIONARI E E.Q.	D1	Avvocato	Adesione CAPCOE
<u>2</u>	FUNZIONARI E E.Q.	D1	Ingegnere	Adesione CAPCOE
<u>3</u>	FUNZIONARI E E.Q.	D1	Specialista in materia giuridiche	Adesione CAPCOE
<u>1</u>	FUNZIONARI E E.Q.	D1	Specialista in transizione digitale	Adesione CAPCOE
<u>1</u>	FUNZIONARI E E.Q.	D1	Assistente Sociale	Mobilità/ Graduatorie altri Enti/Concorso
<u>2</u>	ISTRUTTORI	C1	Istruttore Tecnico/Geometra	Mobilità/ Graduatorie altri Enti/Concorso
<u>1</u>	ISTRUTTORI	C1	Istruttore Amministrativo	Mobilità/ Graduatorie altri Enti/Concorso
<u>1</u>	ISTRUTTORI	C1	Istruttore Contabile/Ragioniere	Mobilità/ Graduatorie altri Enti/Concorso
<u>1</u>	ISTRUTTORI	C1	Istruttore Amministrativo/Contab.	Mob. volontaria compensativa intercompartimentale
<u>1</u>	ISTRUTTORI	C1	Istruttore Amministrativo/Contab.	Progressione di carriera ex art.13 CCNL
<u>1</u>	ISTRUTTORI	C1	Istruttore Contabile/Ragioniere	Progressione di carriera ex art.13 CCNL
<u>5</u>	OPERATORE ESPERTO	B1	Operaio Specializzato	Progressione di carriera ex art.13 CCNL
<u>1</u>	OPERATORE ESPERTO	B1	Collaboratore Amm.vo	Progressione di carriera ex art.13 CCNL
<b>Nr. 10 Procedure programmate nell'annualità 2023 già autorizzate dalla COSFEL PTFP2023/2025 e da attuarsi nel 2024</b>				
<u>4</u>	OPERATORE ESPERTO	B1	Operaio Specializzato	Progressione di carriera ex art.13 CCNL
<u>4</u>	OPERATORE ESPERTO	B1	Collaboratore Amm.vo	Progressione di carriera ex art.13 CCNL
<u>1</u>	ISTRUTTORI	C1	Istruttore Amministrativo/Contab.	Progressione di carriera ex art.13 CCNL
<u>1</u>	FUNZIONARI E E.Q.	D1	Istr. Dir.Tecnico	Progressione di carriera ex art.13 CCNL
32 unità totali				
<b>PIANO ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO anno 2025</b>				
<b>Nr</b>	<b>Area</b>	<b>Ex cat.</b>	<b>PROFILO</b>	<b>MODALITA'</b>
<u>1</u>	Funzionari ed E.Q.	D1	Istr. Dir.Amministrativo	Progressioni di carriera ex art.13 CCNL
<u>2</u>	Operatori Esperti	B1	Servizi di Supporto	Progressioni di carriera ex art.13 CCNL
<u>1</u>	Funzionari ed E.Q.	D1	Istr. Dir.Contabile	Mobilità/ Graduatorie altri Enti/Concorso
<u>2</u>	Istruttori	C1	Istruttore Informatico	Mobilità/ Graduatorie altri Enti/Concorso

<u>4</u>	Istruttori	C1	Istruttore Tecnico/Geometra	Mobilità/ Graduatorie altri Enti/Concorso
<u>4</u>	Istruttori	C1	Istruttore Contabile/Ragioniere	Mobilità/ Graduatorie altri Enti/Concorso
<u>10</u>	ISTRUTTORI	C1	Istruttore di vigilanza	Mobilità/ Graduatorie altri Enti/Concorso
<u>6</u>	ISTRUTTORI	C1	Istruttore Amministrativo	Mobilità/ Graduatorie altri Enti/Concorso
<u>4</u>	ISTRUTTORI	C1	Istruttore Amministrativo part time 50%	Mobilità/ Graduatorie altri Enti/Concorso
<u>3</u>	OPERATORI ESPERTI	B1	Collaboratore Amministrativo	Mobilità/ Graduatorie altri Enti/Concorso
<u>2</u>	OPERATORI ESPERTI	B1	Servizi di Supporto part time 50%	Mobilità/ Graduatorie altri Enti/Concorso
<b>39 unità totali</b>				
<b>PIANO ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2026</b>				
Nr	Area	Ex cat.	PROFILO	MODALITA'
4	Istruttori	C1	Geometra part time al 50%	Mobilità/ Graduatorie altri Enti/Concorso
4	Istruttori	C1	Ragioniere part time al 50%	Mobilità/ Graduatorie altri Enti/Concorso
1	Istruttori	C1	Istruttore Tecnico/Geometra	Mobilità/ Graduatorie altri Enti/Concorso
1	Istruttori	C1	Istruttore Contabile/Ragioniere	Mobilità/ Graduatorie altri Enti/Concorso
11	ISTRUTTORI	C1	Istruttore di vigilanza	Mobilità/ Graduatorie altri Enti/Concorso
1	ISTRUTTORI	C1	Istruttore Amministrativo part time 91,67%	Mobilità/ Graduatorie altri Enti/Concorso
1	ISTRUTTORI	C1	Istruttore Amministrativo part time 83,33%	Mobilità/ Graduatorie altri Enti/Concorso
12	ISTRUTTORI	C1	Istruttore Amministrativo part time 50%	Mobilità/ Graduatorie altri Enti/Concorso
3	OPERATORI ESPERTI	B1	Collaboratore Amministrativo	Mobilità/ Graduatorie altri Enti/Concorso
9	OPERATORI ESPERTI	B1	Servizi di Supporto part time 50%	Mobilità/ Graduatorie altri Enti/Concorso
<b>47 unità totali</b>				

SI EVIDENZIA che le predette progressioni di carriera in deroga programmate nell'annualità 2023 e riproposte nell'annualità 2024, sono state già autorizzate dalla Cosfel con Decisione n. 132 del 11.09.2023, trasmessa con prot. n. 0025581 del 20.09.2023, con cui veniva approvata la Deliberazione della Commissione Straordinaria nr. 54/2023, relativamente al PTFP 2023/2025, e saranno effettuate secondo le tempistiche previste, previa selezione ai sensi dell'articolo 13 commi 6, 7 e 8 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, prevedendo le seguenti destinazioni:

Nr	Area	Ex cat.	PROFILO	SETTORE DI DESTINAZIONE
<u>4</u>	OPERATORE ESPERTO	B1	Operaio Specializzato	2 unità ai LL.PP. e Manutenzione; 1 unità alla P.M.; 1 unità ai Tributi
<u>4</u>	OPERATORE ESPERTO	B1	Collaboratore Amministrativo	4 unità Affari Generali e Demografici
<u>1</u>	ISTRUTTORI	C1	Istruttore Amministrativo/Contab.	1 unità LL.PP. e Manutenzione
<u>1</u>	FUNZIONARI E Q.	D1	Istr. Dir.Tecnico	1 unità Urbanistica

Le ulteriori progressioni di carriera programmate nell'annualità 2024, soggette ad autorizzazione da parte della Cosfel, saranno effettuate secondo le tempistiche previste, previa selezione ai sensi dell'articolo 13 commi 6, 7 e 8 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, prevedendo le seguenti destinazioni:

Nr	Area	Ex cat.	PROFILO	SETTORE DI DESTINAZIONE
<u>1</u>	ISTRUTTORI	C1	Istruttore Contabile/Ragioniere	GESTIONE BILANCIO EX RAGIONERIA
<u>1</u>	ISTRUTTORI	C1	Istruttore Amministrativo/Contab.	AA.GG.
<u>5</u>	OPERATORE ESPERTO	B1	Operatore Specializzato	2 unità LL.PP - 2 P.M. - 1 Tributi
<u>2</u>	OPERATORE ESPERTO	B1	Collaboratore Amministrativo	AA.GG.

Le progressioni di carriera "speciali" ex art. 13 commi 6, 7 e 8 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, programmate per gli anni 2024 e 2025, hanno un costo complessivo senza oneri a carico dell'Ente pari ad € 24.787,16, contenuto entro i limiti dello 0,55% monte salari dell'anno 2018 relativo al personale destinatario del CCNL Funzioni Locali 2019/2021, pari a € 25.025,70;

PRECISATO, altresì,:

- *che* le assunzioni programmate derivanti dall'adesione alla manifestazioni di interesse indetta dal programma Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Politiche di Coesione - Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CAPCOE) Priorità 1 – Azione 1.1.2 Assunzione di Personale a tempo indeterminato inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, sono totalmente etero finanziate con le seguenti modalità:

- fino al 31.12.2029 con risorse con costi a carico del programma PN CapCoe;
- dal 01.01.2030 per l'intera vita lavorativa, con risorse di cui dell'articolo 19 del D.L. 124/2023 convertito in legge con modificazioni nr. 162/2023;

- *che* con legge di Bilancio per il 2021 (L. n. 178/2020), all'art. 1, commi 797 e seguenti, è stato previsto il potenziamento del sistema dei servizi sociali territoriali, attraverso la concessione di un contributo economico statale per l'assunzione a tempo indeterminato di assistenti sociali da parte degli ambiti territoriali e dei Comuni che ne fanno parte. Il contributo è attribuito dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali a valere sul Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale. Il comma 801 contiene l'espressa previsione per cui alle assunzioni finanziate a valere sulle risorse ministeriali si applica la disciplina prevista dall'art. 57, comma 3-*septies*, del D.L. n. 104/2020, in base al quale le spese di personale etero-finanziate, e le corrispondenti entrate, non rilevano ai fini del rispetto dei valori-soglia individuati dal DM 17 marzo 2020 per la definizione della capacità assunzionale dei Comuni.

- *che* la legge di Bilancio 2022 (legge n. 234/2021), con i commi 734-735 dell'art. 1, ha ulteriormente potenziato questa misura, modificando l'art. 1, c. 449, lettera d-*quinquies*), della legge n. 232/2016 specificando che la quota del Fondo di Solidarietà Comunale finalizzata al finanziamento e allo sviluppo dei servizi sociali comunali tiene conto del LEP di 1 assistente sociale ogni 5000 abitanti, definito dalla legge di Bilancio 2021 (art. 1, c. 797), affinché venga gradualmente raggiunto entro il 2026, alla luce dell'istruttoria condotta dalla Commissione per i fabbisogni standard, l'obiettivo di servizio di un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente pari a 1 a 6.500. La norma estende altresì a questi contributi le deroghe ai vincoli finanziari

alla spesa di personale stabiliti dal richiamato comma 801 della legge di Bilancio 2021.

RITENUTO poter provvedere alle assunzioni delle figure professionali degli assistenti sociali beneficiando della normativa prevista dall'art. 1, commi 797 e seguenti della legge di Bilancio per il 2021 (L. n. 178/2020) e dall'art. 1 commi 734-735, della legge di Bilancio 2022 (legge n. 234/2021) articolo 1 comma 19 del (D.L. 198/2022 convertito con Legge nr. 14/2023);

ATTESO altresì che in base a quanto previsto dall'articolo 35, comma 5, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, così come sostituito dall'articolo 6, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 e alla luce delle Linee di indirizzo del Ministero della Semplicificazione e della Pubblica Amministrazione, volte ad orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei Piani dei Fabbisogni di Personale, secondo le previsioni degli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo n. 165/2001, come novellati dall'articolo 4 del decreto legislativo n. 75 del 2017, secondo le quali decorsi 60 giorni dalla loro pubblicazione (avvenuta in data 27/07/2018), le Amministrazioni pubbliche non potranno effettuare assunzioni di personale se non si saranno adeguate alle sue prescrizioni;

DATO ATTO che la stessa legge di Bilancio 2019 ha abolito l'obbligo di scorrimento delle proprie graduatorie valide prima di dare corso alla indizione di concorsi, abrogando, con il comma 363, la lettera b) del comma 3 dell'articolo 4 del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, assegnando pertanto all'Ente la facoltà di ricorrervi, in alternativa alla procedura concorsuale ordinaria;

CONSIDERATO che la legge 145/2018 è intervenuta, altresì, sull'utilizzo e la validità delle graduatorie concorsuali e che l'articolo 14-ter della legge di conversione del D.L. 4/2019 ne ha mitigato gli effetti rivedendo il contenuto dell'articolo 1, comma 361, prevedendo la possibilità di utilizzare le nuove graduatorie concorsuali non solo per assumere i vincitori, ma anche per coprire i posti *“che si rendono disponibili, entro i limiti di efficacia temporale delle graduatorie medesime, fermo restando il numero dei posti banditi e nel rispetto dell'ordine di merito, in conseguenza della mancata costituzione o dell'avvenuta estinzione del rapporto di lavoro con i candidati dichiarati vincitori”*;

EVIDENZIATO:

- che ai fini del rispetto delle disposizioni previste dalla legge 12.03.1999 n. 68 (norme per il diritto al lavoro dei disabili) relativamente all'obbligo di copertura della quota di riserva calcolata nella percentuale del 7% in base all'art. 3, co. 1, lett. a, non risultano scoperture di disabili (art. 1) o di categorie protette (art. 18), come risulta dal prospetto informativo del personale in servizio al 31.12.2023 inviato per via telematica, Prot. sistema 00040669 del 16.01.2024;
- che questo Ente ha provveduto regolarmente alla trasmissione del piano triennale dei fabbisogni attraverso il sistema Sico gestito dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'art. 6 ter D. Lgs. 165/2001.

La **consistenza della dotazione organica, in virtù del Piano triennale dei fabbisogni** il cui costo si dimostra essere inferiore al massimo sostenibile di spesa di personale (media anno 2011-2013) e ad ogni altro limite di spesa di personale previsto, **risulta essere nel triennio 2024-2026 la seguente:**

AREA DI INQUADRAMENTO	Op.	Op. E.	Op. E.	Istr.	F. E.Q.	F. E.Q.		
Ex CAT. E POSIZ. GIURIDICA	A	B1	B3	C	D1	D3	DIR	Totali
n. dipendenti in servizio al 01/01/2024	26	24	2	42	17	1	0	112
ESUBERI	0	0	0	0	0	0	0	0
Cessazioni previste nell'anno 2024	-17	-8	0	-5	0	0	0	-30
Assunzioni anno 2024	0	14	0	8	10	0	0	32
Reintegro	0	0	0	1	0	0	0	1
Cessazioni previste nell'anno 2025	-6	-2	0	-2	0	0	0	-9
Assunzioni anno 2025	0	7	0	30	2	0	0	39
Cessazioni previste nell'anno 2026	-2	-1	0	-2	0	0	0	-5
Assunzioni anno 2026	0	12	0	35	0	0	0	47
DOTAZIONE ORGANICA	1	46	2	107	29	1	0	186

Titolari di incarico di Elevata Qualificazione - Area Fun. ed Elevata Qualificazione										
PROFILO PROFESSIONALE	EX CATEG.	Presenti 2023	CESS 2024	ASSU 2024	CESS 2025	ASS 2025	CESS 2026	ASS 2026	TOT.	Posti vacanti
RESP SETTORE										
Istr. Dir Vigilanza	D	1							1	0
Istr. Dir. tecnico	D	2							2	0
Istr. Dir. Contabile	D	3							3	0
Istr. Dir. Amministrativo	D	1							1	0
Istr. Dir. Assistente Sociale		1							1	0
	TOT.	8	0	0	0	0	0	0	8	

Area Funzionari ed Elevata Qualificazione										Posti vacanti
PROFILO PROFESSIONALE	Presenti 2023	Presenti 2023	CESS 2024	ASSU 2024	CESS 2025	ASS 2025	CESS 2026	ASS 2026	TOT.	
Istr. Dir. Amministrativo	D					1			1	-1
Istr. Dir. Contabile	D					1			1	-1
Ingegnere	D			2					2	-2
Avvocato	D	0		2					2	-2
Istr. Dir. tecnico	D	1		1					2	-1
Assistente Sociale	D	7		1					8	-1
Istr. Dir. Vigilanza	D	2							2	0
sp. In materie giuridiche	D			3					3	-3
Sp. In transizione digitale	D			1					1	-1
	TOT.	10	0	10	0	2	0	0	22	

Area Istruttori											Posti vacanti
PROFILO PROFESSIONALE	EX CAT.	Presenti 2023	REINT.	CESS 2024	ASSU 2024	CESS 2025	ASS 2025	CESS 2026	ASS 2026	TOT.	
Istruttori prog. carr.				-1		-1				-2	
Geometra	C	4	1				4	-1	5	13	-9
Istr. Tecnico	C	1								1	0
Istr. Amministrativo	C	11		-1	4		10		14	38	-27
Ragioniere/Istr Contabile	C	6		-3	4	-1	4		5	15	-9
Istr. di Vigilanza - APM	C	20					10	-1	11	40	-20
Istr. Informatico	C	0					2			2	-2
<b>TOT.</b>		<b>42</b>	<b>1</b>	<b>-5</b>	<b>8</b>	<b>-2</b>	<b>30</b>	<b>-2</b>	<b>35</b>	<b>107</b>	

Area degli Operatori Esperti										Posti vacanti
PROFILO PROFESSIONALE	EX CAT.	Presenti 2023	CESS 2024	ASSU 2024	CESS 2025	ASS 2025	CESS 2026	ASS 2026	TOT.	
Operatore esperto prog. carr.			-3						-3	
Collaboratore Tecnico	B3	2							2	0
Collaboratore amministrativo	B	0		5		3		3	11	-11
Esecutore:									0	0
<i>Applicato</i>	B	21	-4		-2		-1		14	+7
<i>Messo notificatore</i>	B	2	-1						1	1
<i>Servizi di supporto</i>	B	0				4		9	13	-13
Operaio specializzato	B	1		9					10	-9
Autista	B	0							0	0
<b>TOT.</b>		<b>26</b>	<b>-8</b>	<b>14</b>	<b>-2</b>	<b>7</b>	<b>-1</b>	<b>12</b>	<b>48</b>	

Area degli Operatori										Posti vacanti
PROFILO PROFESSIONALE	EX CAT.	Presenti 2023	CESS 2024	ASSU 2024	CESS 2025	ASS 2025	CESS 2026	ASS 2026	TOT.	
Operatore		26	-17	0	-6	0	-2	0	1	
<b>TOT.</b>		<b>26</b>	<b>-17</b>	<b>0</b>	<b>-6</b>	<b>0</b>	<b>-2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	

COMPLETATA l'esposizione delle esigenze assunzionali da programmare nel Piano dei Fabbisogni 2024-2026 e relative motivazioni, si procede, di seguito, a dare conto della coerenza di tale Programma con i vincoli normativi in materia di TURN OVER, aggiornati al Decreto-Legge n. 4 del 28/01/2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26, di rispetto dell'OBBLIGO DI RIDUZIONE DELLA SPESA DEL PERSONALE (Art. 1 co. 557 e segg. Legge 296/2006), e con l'esigenza imprescindibile di COMPATIBILITA' ECONOMICO FINANZIARIA.



SI RICHIAMA quindi la seguente **NORMATIVA IN TEMA DI CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE**:

➤ art.1 della Legge 296 del 27.12.2006 (Legge finanziaria 2007) e s.m.i., ed in particolare il comma 557 e segg. come modificato da ultimo dall'art. 3 del D.L. 90/2014, convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, e dall'art. 16 del D.L. 113/2016, convertito in legge 7 agosto 2016, n. 160, che di seguito si riportano:

- *comma 557*. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

a) *riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile* (abrogato dall'art. 16, comma 1, del decreto legge n. 113/2016).

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

- *comma 557-bis*. Ai fini dell'applicazione della presente norma, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione continuata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente.

- *comma 557-ter*. In caso di mancato rispetto della presente norma, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 (divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo).

- *comma 557-quater*. 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.”

➤ art. 3, comma 5, del citato D.L. n. 90/2014, convertito in Legge 11.08.2014, n. 114, come integrato dall'art. 4, comma 3, D.L. 78/2015 convertito in Legge 06.08.2015 n. 125 ha dettato le seguenti disposizioni:

- “*comma 5*. Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente...omissis...La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è *altresì* consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente ....omissis...”.

- “*comma 5-quater*. Fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, gli enti indicati al comma 5, la cui incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente è pari o inferiore al 25 per cento, possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° gennaio 2014, nel limite dell'80 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente e nel limite del 100 per cento a decorrere dall'anno 2015”;

- “*comma 6*. I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale

appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo”.

➤ L'art. 3, comma 5, del citato decreto ha altresì abrogato l'art. 76 comma 7 D.L. 112/2008 convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, che prevedeva il rispetto di un limite strutturale, comune a tutti gli enti locali, parametrato sul rapporto di incidenza massima (pari al 50%) tra spesa di personale e le spese correnti, a presupposto di ogni tipologia di assunzione;

La normativa in tema di contenimento della spesa di personale è stata in primis modificata dalla Legge n. 208 del 28 dicembre 2015 (legge di stabilità 2016), che ha previsto al comma 228 dell'art. 1, *successivamente integrato dall'art. 16 comma 1 bis del DL 113/2016 prima e dall'art. 22 comma 2 del DL 50/2017 poi*, che i Comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti, fermo restando il vincolo relativo al rispetto delle tabelle definite per gli enti in dissesto, possano procedere, per gli anni 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 75 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. Si evidenzia che *prima della riforma 50/2017*, tale limite per gli enti superiori ai 10.000 abitanti, era fermo al 25%.

Alla luce della legge di stabilità 2016, quindi, per le assunzioni di personale non dirigente si deve rispettare il limite del 75% della spesa relativa al personale cessato nell'anno precedente.

In base alle previsioni dell'art. 7 comma 2-bis del DL 14/2017, invece, negli anni 2017 e 2018 nei comuni che, nell'anno precedente, hanno rispettato gli obiettivi del pareggio di bilancio le cessazioni dei vigili possono essere destinate, per il 100%, per le assunzioni a tempo indeterminato di nuovi vigili.

Infine, a decorrere dall'anno 2019, ritorna in vigore l'art. 3 del DL n.90 del 2014 che fissa la facoltà ad assumere nella misura del 100 per cento del personale cessato nell'anno precedente;

La normativa vigente al 2018, consentiva inoltre, di avvalersi dei resti delle capacità assunzionali del triennio precedente non già utilizzate, come previsto dall'art. 3 comma 5 del D.L.90/2014 (*“è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente”*).

A tal proposito la deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG della sezione delle Autonomie della Corte dei Conti, ha stabilito che il triennio della capacità assunzionale è un triennio dinamico, da calcolare a ritroso rispetto all'anno delle previste assunzioni;

Inoltre le capacità assunzionali degli anni precedenti non utilizzate possono esserlo, sulla base delle indicazioni contenute nella deliberazione della sezione autonomie della Corte dei Conti n. 25/2017, nella stessa misura fissata dalla normativa in vigore nell'anno in cui sono maturate e non con le regole in vigore nell'anno in cui vengono utilizzate.

Il *Decreto-Legge n. 4 del 28/01/2019*, convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26, contenente “Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni” al fine di mitigare lo svuotamento degli organici degli Enti locali, dovuti all'utilizzazione della “quota 100”, ha introdotto alcune modifiche ampliando le facoltà assunzionali degli enti locali, nonché alla fruizione della pensione anticipata flessibile cd “quota 103” come da legge nr. 197/2022 .

In particolare l'art. 3 del DL 90/2014 è stato modificato dall'art. 14 bis della Legge di conversione del 28.03.2019 nr. 26 e pertanto è stata esteso a cinque il numero di anni precedenti in cui i risparmi derivanti da cessazioni possono essere utilizzati e dando la possibilità, per il triennio 2019/2021, di computare allo stesso anno, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;

Con la legge 27 dicembre 2019, n. 160 (cd. legge di bilancio 2020) viene previsto al comma 147 dell'art. 1 che le graduatorie approvate nell'anno 2011 sono utilizzabili fino al 30 marzo 2020, mentre le graduatorie approvate negli anni dal 2012 al 2017 sono utilizzabili fino al 30 settembre 2020; al comma 495 è previsto che *“Al fine di semplificare le assunzioni di cui all'articolo 1, comma 446, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, le amministrazioni pubbliche utilizzatrici dei lavoratori socialmente utili..., anche mediante contratti di lavoro a tempo determinato o contratti di collaborazione coordinata e continuativa nonché mediante altre tipologie contrattuali, possono procedere all'assunzione a tempo indeterminato, anche con contratti di lavoro a tempo parziale, anche in deroga, per il solo anno 2020 in qualità di lavoratori soprannumerari, alla dotazione organica, al piano di fabbisogno del personale ed ai vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa limitatamente alle risorse di cui al comma 497, primo periodo”*.

L'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, prevede che *“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 valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare ((il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo)) rendiconto della gestione approvato”*.

La legge di bilancio 2020, nel formalizzare le novità già contenute nel Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17/03/2020 attuativo per i comuni dell'articolo 33 del D.L. n. 34/2019, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.108 del 27-4-2020, suddivide i comuni in tre fasce per ciò che attiene al rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti. Abbiamo una fascia di enti virtuosi, che stanno al di sotto del rapporto previsto dal DPCM, una fascia di comuni non virtuosi, che stanno al di sopra del rapporto previsto dal DCPM ed una fascia di comuni che possiamo definire intermedi, che stanno tra i valori degli enti virtuosi e di quelli non virtuosi.

Ai fini del rispetto del suddetto Decreto successivamente si forniranno i conteggi dimostrativi della fascia di appartenenza del comune di Marano.

EVIDENZIATO che la disciplina del rispetto del Patto di Stabilità per poter procedere ad assunzioni sancito dal comma 4 dell'art. 76 del D.L. 25.06.2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla Legge 06.08.2008, n. 133 e succ. modifiche e integrazioni, a partire dall'anno 2016 viene sostituita da quello del pareggio di bilancio;

VISTI:

– l'art. 19, comma 8, della legge 28.12.2001, n. 448 (legge finanziaria 2002), il quale prevede che a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio della riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39, commi 1 e 19, della legge 27/12/1997, n. 449, e successive modifiche, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

– il comma 10-bis dell'art. 3 del D.L. 26/06/2014, n. 90, convertito in legge 114/2014, nel quale è previsto il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui all'art. 3 del D.L. stesso da parte degli enti locali attraverso la certificazione da parte dei revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'Ente. Con la medesima relazione viene altresì verificato il rispetto delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 dello stesso decreto;

CONSIDERATO pertanto, al fine di poter procedere ad assunzioni nel corso del 2024, che, in base alla normativa vigente questo Ente:

- a) ha effettuato con Deliberazione della C.S. n. 206 del 16/10/2018, in seguito alla dichiarazione di dissesto finanziario, la rideterminazione della dotazione organica, pari a 194 posti, la cui consistenza numerica è stata in seguito modificata con delibera n. 168/2019 in n. 186 unità che viene confermata con la presente deliberazione che ridetermina la nuova dotazione organica in virtù del PTFP contestualmente adottato, composta da 186 unità;
- b) effettua con la presente deliberazione la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero ed eccedenze di personale, prevista dell'art. 33, comma 1 del D. Lgs. 165/2001 come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2001, per l'anno 2024 verificando l'assenza di personale dirigente e non dirigente in soprannumero e/o in eccedenza, anche ai sensi dell'art. 259 del D. Lgs. 267/2000;
- c) ha approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 60 del 29.05.2023 il piano integrato di attività e organizzazione PIAO 2023/2025 (art. 6 D.L. 80/2021 convertito con legge 113/2021);
- d) ha approvato con Deliberazione del C.S. n. 03 del 25.01.2024 lo SMiVaP (Sistema di Misurazione e valutazione del Personale), ai sensi del d.lgs. 150/2009;
- e) nell'effettuare la programmazione del PTFP 2024-2026 assicura:
  - il rispetto dei vincoli di riduzione della spesa di personale previsti dal comma 557 e segg. dell'art.1 della Legge. 296 del 27.12.2006 (Legge finanziaria 2007) e s.m.i., in particolare assicurando il contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 ai sensi del comma 557-quater, introdotto dalla Legge di conversione n. 114 del 11/08/2014 del D.L. 90/2014;
  - il rispetto dei vincoli di riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;
- f) ha approvato in data 03.04.2024 con la Deliberazione di Consiglio Comunale nr. 26, il Bilancio di previsione 2024-2026;
- g) ha approvato in data 10.05.2023 con la Deliberazione di Commissione Straordinaria con i poteri del Consiglio Comunale nr. 35, il "Rendiconto della Gestione – Esercizio 2022 – Relazione illustrativa. Approvazione ai sensi dell'art. 227 co. 2 del D. Lgs. n. 267/2000.";
- h) ha approvato in data 24.04.2024 con la Deliberazione di Giunta Comunale nr. 25, il "Rendiconto della Gestione – Esercizio 2023 – Relazione illustrativa. Approvazione ai sensi dell'art. 227 co. 2 del D. Lgs. n. 267/2000.";
- i) dovrà procedere all'invio alla BDAP nei termini di legge;
- j) è regolarmente accreditato sulla piattaforma telematica dei crediti commerciali;
- k) in quanto ente che ha dichiarato dissesto finanziario, ai fini della riduzione delle spese, ridetermina la dotazione organica dichiarando eccedente il personale comunque in servizio in soprannumero rispetto ai rapporti medi dipendenti-popolazione di cui all'articolo 263, comma 2, fermo restando l'obbligo di accertare le compatibilità di bilancio;

PRECISATO che:

- con Deliberazione della Giunta Comunale n. 21 del 04 aprile 2024 l'Ufficio Gestione giuridica personale – Pensioni – Giudice di Pace (Del. C.S. nr. 24/2023) incardinato presso il Settore IV

Programmazione e Risorse Umane, che diventa Settore IV Programmazione e Contabilità del personale, è stato trasferito al Settore I Affari Generali e Demografici;

- tutti i dati contabili e finanziari contenuti nel presente atto sono stati desunti dallo Schema di Rendiconto della Gestione - Esercizio 2023- Relazione illustrativa, approvato dalla Giunta Comunale, ai sensi dell'art. 151 comma 6 del D.lgs n. 267/2000, con deliberazione nr. 25 in data 24.04.2024 e dal Documento Unico di Programmazione - D.U.P. 2024/2026 approvato con deliberazione di C.C. nr. 25 del 03/04/2024, seguita da deliberazione di Giunta Comunale nr. 27 del 09.05.2024 ad oggetto " Proposta al Consiglio Comunale di modifica del Documento Unico di Programmazione - D.U.P. 2024/2026";

ACCERTATO in ordine alla verifica del rispetto dei limiti finanziari previsto per le assunzioni a tempo indeterminato e determinato, quanto segue:

- le previsioni di spesa del personale qui contabilizzate trovano piena copertura negli stanziamenti del bilancio finanziario 2024-2026 approvato;
- la spesa di personale calcolata con i criteri individuati dalla circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 9/2006 e dal comma 1 art.76 D.L. 112 /08 citato presenta il seguente andamento:

- anno 2008: € 9.281.528,08
- anno 2009: € 9.258.663,48
- anno 2010: € 8.446.031,91
- anno 2011: € 8.252.032,33
- anno 2012: € 7.557.220,96
- anno 2013: € 7.506.765,06
- anno 2014: € 6.963.741,02
- anno 2015: € 6.993.061,22
- anno 2016: € 6.825.646,91
- anno 2017: € 6.417.669,45
- anno 2018: € 6.286.976,92
- anno 2019: € 5.302.818,68
- anno 2020: € 5.051.807,76
- anno 2021: € 4.082.370,33
- anno 2022: € 4.481.431,68
- anno 2023: € 4.843.810,81

*spesa media triennio 2011/2013: € 7.772.006,12.*

assicurando il contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013.

CONSIDERATO che:

a. si sono avute cessazioni come di seguito esposte:

- nel quinquennio 2013/2017 sono cessati dal servizio n. 39 dipendenti, così ripartiti:
  - i. nel 2013: 2 Cat. C, 1 Cat. B3, 3 CAT B1 e 3 Cat. A, per un totale di spesa annua pari ad € 184.244,55 (80% € 147.395,64);
  - ii. nel 2014: 1 Cat. D, 2 Cat. C e 2 Cat. B, (di cui uno trasferito per mobilità e pertanto non considerato al fine del turn over), per un totale di spesa annua pari ad € 112.384,21;
  - iii. nel 2015: 4 Cat. C, 4 Cat. B e 3 Cat. A per un totale di spesa annua pari ad € 297.079,21 (25% € 74.269,80);
  - iv. nel 2016: 1 Cat. C e 1 Cat. A per un totale di spesa pari ad € 53.085,85 (25% € 13.270,36);
  - v. nel 2017 sono cessati n. 12 unità di personale (2 Cat. D, 3 Cat. C, 1 Cat. B3, n. 4 Cat. B1, 2 Cat. A) per un totale di spesa annua pari ad € 340.326,41 (di cui utili 75% € 208.067,90 e 100% PM € 62.902,55);

- nel 2018 sono cessate n. 11 unità di cui n.1 D3, n. 8 Cat. C, n. 1 Cat. B e n. 1 Cat. A (di cui 2 per mobilità non rilevanti ai fini del calcolo del turn over), per un totale di € 275.059,78;
- nel 2019 sono cessate n. 22 unità di cui n. 2 Dirigenti, n. 2 Cat. D, n. 10 Cat. C, n. 1 Cat. B3, n. 3 Cat. B e n. 4 Cat. A per un totale di € 588.592,68;
- nel 2020 sono cessate n. 23 unità di cui n. 1 Cat. D, n. 11 Cat. C, n. 9 Cat. B e n. 2 Cat. A per un totale annuo di € 681.903,11;
- nel 2021 sono cessate dal servizio n. 14 unità di cui n. 6 per limiti di età , n. 5 unità per “Quota 100”, nr. 2 decessi e n.1 unità con Opzione donna, 6 in distinte complessivamente nelle seguenti categorie: di cui n. 1 cat. D, n. 5 Cat. C, n. 5 Cat. B e n. 3 Cat. A a cui aggiungere la cessazione del rapporto di lavoro della Categoria D3 per un totale annuo complessivo di € 441.015,31;
- nel 2022 sono cessati dal servizio n. 8 unità per limiti di età/servizio/decessi (4 cessazioni già si sono avute) distinte in nr. nr 2 categorie C, nr. 5 categorie B e nr. 1 categoria A per un totale annuo complessivo di € 227.208,68;
- nel 2023 sono cessati dal servizio complessivamente n. 11 unità di cui: nr. 4 per limiti di età, distinte in n. 2 ex Cat. B, una ex cat. C e una ex cat. A; n. 1 unità di cat. B per dimissioni con collocamento a riposo; n. 1 unità di ex cat. C per risoluzione; n. 1 unità di ex cat. D e nr 2 unità di ex cat. C per dimissioni; due unità di ex cat. C per mobilità, per un totale annuo complessivo di € 368.458,56;
- nel 2024 secondo le vigenti disposizioni normative si prevede che cesseranno dal servizio, oltre all’eventuale personale soggetto a progressione di carriera e al personale oggetto di mobilità volontaria compensativa intercompartimentale n. 11 unità complessive suddivise in: nr. 5 ex Cat. B; nr. 3 ex categoria A; 3 unità di ex cat. C per un totale annuo complessivo di € 369.666,47;
- nel 2025 secondo le vigenti disposizioni normative si prevede che cesseranno dal servizio, oltre all’eventuale personale soggetto a progressione di carriera, nr. 7 unità complessive distinte in: nr. 4 unità di ex cat. A; nr. 2 unità di ex cat. B e una di ex cat. C; per un totale complessivo annuo di € 224.349,01;
- nel 2026 secondo le vigenti disposizioni normative si prevede che cesseranno dal servizio nr. 5 unità complessive distinte in: nr. 2 unità di ex cat. A; nr. 1 unità di ex cat. B e nr. 2 di ex cat. C; per un totale complessivo annuo di € 166.456,30;

b) si sono avute assunzioni come di seguito riportate:

- che a fronte delle cessazioni intervenute dal 2013 a tutto il 2019 si è proceduto all’assunzione di una unità di Cat. D3 (tramite mobilità) non considerata ai fini del turn over, ad un’assunzione nel 2016 di una Cat. D1 (Assistente Sociale) il cui costo è pari ad € 31.304,77 (finanziato dai resti cessati 2012), e nel 2017 due Cat. D1 e una Cat. C per un costo di € 98.965,12, tutte finanziate con la spesa dei cessati 2013;
- che nel gennaio 2017 sono stati collocati in aspettativa senza assegni, ai sensi dell’art. 110 comma 5 del Tuel, n. 1 Dirigente (successivamente trasferitosi per mobilità in altro ente nel dicembre 2019) e n. 1 cat. D3 Funzionario Tecnico, cessato nell’anno 2021;
- che nel dicembre 2021 si è proceduto all’assunzione di una unità di Cat. D1 Istr. Dir.Tecnico e nr. 7 unità di categoria C1, di cui 3 Istruttori tecnici geometri e nr. 4 istruttori amministrativi, reclutati mediante il Concorso Unico della Regione Campania;
- che nel 2022 si è proceduto all’assunzione: di una unità di categoria C1 Istruttore Tecnico, reclutato mediante CURC, di nr. 6 unità di categoria C mediante adesione a graduatorie di altri Enti (tre unità di Istruttore Amministrativo, due unità di Istruttore Contabile e una unità di Istruttore di Vigilanza); di 4 unità di categoria D con il profilo di Assistente Sociale di cui due unità mediante adesione a graduatorie di altri Enti e due unità mediante mobilità volontaria; di 4 unità di categoria D mediante progressione di carriera, di cui 2 con il profilo di Istr. Dir.Tecnico e 2 con Il Profilo di Istr. Dir.di Vigilanza;

- che nel 2023 si è proceduto all'assunzione di nr. due unità a tempo indeterminato e pieno di Istr. Dir.Assistente Sociale Area Funzionari ed elevata Qualificazione mediante adesione a graduatorie di altri Enti, e alla stabilizzazione di un ulteriore unità Istr. Dir.Assistente Sociale Area Funzionari ed elevata Qualificazione;

### ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO: CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE

La capacità assunzionale 2024 è da calcolarsi in considerazione del rapporto percentuale della spesa del personale con il valore medio delle entrate proprie dell'ente, come meglio descritto in seguito, ai sensi del DPCM del 17.03.2000, sino al 31 dicembre 2024. In alternativa per il periodo 2020-2024 è consentito utilizzare i resti assunzionali dei cinque anni precedenti il 2020 anche in deroga alle percentuali di incremento di cui alla tabella 2 dell'articolo 5 del citato DPCM, ma comunque entro il limite del valore soglia di cui alla tabella 1 del comma 1 dell'art 4. Pertanto, il calcolo della capacità assunzionale 2024, derivante dai resti relativi al quinquennio 2015-2019, come determinati nelle Deliberazioni di approvazione del fabbisogno di personale dal 2015 al 2019, (Deliberazioni di G.C. n. 50/2014, n. 42/2015, n. 67/2015, n. 15/2016 e di C.S. n. 63/2016, Deliberazione n. 46 del 4.05.2017, Deliberazione n. 206 del 16.10.2018, deliberazione n. 56/2019, nr. 131/2019 e la n. 99/2020) è il seguente:

Calcolo dei resti capacità assunzionale quinquennio 2015-2019:

Costi assunzioni 2017 tempo indeterminato		
n.	Assunzioni effettuate nel 2017	Spesa
1	D1 ISTR. DIR.AMMINISTRATIVO	€ 31.169,05
1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CAT. C1	€ 36.627,02
1	ASSISTENTE SOCIALE CAT. D1	€ 31.169,05
	totale	€ 98.965,12
	80% spesa cessati 2013 risorse previste nella programmazione fabbisogno 2014/2015 e 2015/2017	€ 147.395,64
	<b>resti persi 2013</b>	<b>€ 48.430,52</b>

Spesa cessati 2014	€ 112.384,21
100% spesa cessati 2014 utilizzabile per assunzioni 2015 (a)	<b>€ 112.384,21</b>

Spesa cessati 2015	€ 297.079,21
25% spesa cessati 2015 utilizzabile per assunzioni ordinarie 2016 (b)	<b>€ 74.269,80</b>
Spesa cessati 2016	€ 52.854,57
75% spesa cessati 2016 utilizzabile per assunzioni ordinarie 2017	€ 39.640,93 destinati recupero Mef
Spesa cessati 2017	€ 340.326,41
100 % spesa cessati APM	€ 62.902,55
75% spesa cessati 2017 utilizzabile per assunzioni 2018	€ 208.067,90
Spesa cessati 2017 utilizzabile per assunzioni ordinarie 2018	€ 270.970,45 destinati recupero Mef ex delibera 56/2019
Spesa cessati 2018	€ 275.059,78
100% spesa cessati 2018 utilizzabile per assunzioni 2019	€ 275.059,78 destinati recupero Mef ex

		delibera n. 131/2019
Spesa cessati 2019		€ 588.592,68
100% spesa cessati 2019 utilizzabile per assunzioni 2020		<b>€ 588.592,68</b>
		- € 130.739,99 destinati recupero Mef ex delibera n. 99/2020
	(c)	<b>€ 457.852,69</b>
<b>Capacità assunzionale 2015-2019</b>	(b+c)	<b>€ 532.122,50</b>

Si riportano di seguito le assunzioni programmate con il dettaglio della spesa:

<b>PIANO ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO anno 2024</b>					
<b>Nr</b>	<b>Area</b>	<b>Ex cat.</b>	<b>PROFILO</b>	<b>MODALITA'</b>	<b>COSTO ANNUO</b>
<u>2</u>	FUNZIONARI E E.Q.	D1	Avvocato	Adesione CAPCOE	€ 71.236,66
<u>2</u>	FUNZIONARI E E.Q.	D1	Ingegnere	Adesione CAPCOE	€ 71.236,66
<u>3</u>	FUNZIONARI E E.Q.	D1	Specialista in materia giuridiche	Adesione CAPCOE	€ 106.854,99
<u>1</u>	FUNZIONARI E E.Q.	D1	Specialista in transizione digitale	Adesione CAPCOE	€ 35.618,33
<u>1</u>	FUNZIONARI E E.Q.	D1	Assistente Sociale	Mobilità/ Graduatorie altri Enti/Concorso	€ 35.618,33
<u>2</u>	ISTRUTTORI	C1	Istruttore Tecnico/Geometra	Mobilità/ Graduatorie altri Enti/Concorso	€ 65.645,20
<u>1</u>	ISTRUTTORI	C1	Istruttore Amministrativo	Mobilità/ Graduatorie altri Enti/Concorso	€ 32.822,60
<u>1</u>	ISTRUTTORI	C1	Istruttore Contabile/Ragioniere	Mobilità/Graduatorie altri Enti/Concorso	€ 32.822,60
<u>1</u>	ISTRUTTORI	C1	Istr. Amministrativo/Contab.	Mobilità volontaria compensativa intercompartimentale	€ 32.822,60
<u>1</u>	ISTRUTTORI	C1	Istr. Amministrativo/Contabile	Progressione di carriera in deroga	€ 3.486,68
<u>1</u>	ISTRUTTORI	C1	Istruttore Contabile/Ragioniere	Progressione di carriera in deroga	€ 3.486,68
<u>5</u>	OPERATORE ESPERTO	B1	Operaio Specializzato	Progressione di carriera in deroga	€ 5.588,60
<u>1</u>	OPERATORE ESPERTO	B1	Collaboratore Amm.vo	Progressione di carriera in deroga	€ 1.117,72
<u>4</u>	OPERATORE ESPERTO	B1	Operaio Specializzato	Progressione di carriera in deroga (2023)	€ 4.470,88
<u>4</u>	OPERATORE ESPERTO	B1	Collaboratore Amm.vo	Progressione di carriera in deroga (2023)	€ 4.470,88
<u>1</u>	ISTRUTTORI	C1	Istrut. Amministrativo/Contabile	Progressione di carriera in deroga (2023)	€ 3.486,68
<u>1</u>	FUNZIONARI E E.Q.	D1	Istr. Dir.Tecnico	Progressione di carriera in deroga (2023)	€ 2.692,21
<b>32 unità totali</b>					<b>€ 513.478,28</b>
<b>PIANO ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO anno 2025</b>					
<b>Nr</b>	<b>Area</b>	<b>Ex cat.</b>	<b>PROFILO</b>	<b>MODALITA'</b>	<b>COSTO ANNUO</b>
<u>1</u>	Funzionari ed E.Q.	D1	Istr. Dir. Amministrativo	Progressione di carriera in deroga	€ 2.692,20
<u>2</u>	Operatori Esperti	B1	Servizi di Supporto	Progressione di carriera in deroga	€ 2.235,44



<u>1</u>	Funzionari ed E.Q.	D1	Istr. Dir.Contabile	Mobilità/ Enti/Concorso	Graduatorie altri	€ 35.618,33
<u>2</u>	Istruttori	C1	Istruttore Informatico	Mobilità/ Enti/Concorso	Graduatorie altri	€ 65.645,19
<u>4</u>	Istruttori	C1	Istruttore Tecnico/Geometra	Mobilità/ Enti/Concorso	Graduatorie altri	€ 131.290,38
<u>4</u>	Istruttori	C1	Istruttore Contabile/Ragioniere	Mobilità/ Enti/Concorso	Graduatorie altri	€ 131.290,38
<u>10</u>	ISTRUTTORI	C1	Istruttore di vigilanza	Mobilità/ Enti/Concorso	Graduatorie altri	€ 341.334,76
<u>6</u>	ISTRUTTORI	C1	Istruttore Amministrativo	Mobilità/ Enti/Concorso	Graduatorie altri	€ 196.935,57
<u>4</u>	ISTRUTTORI	C1	Istruttore Amministrativo part time 50%	Mobilità/ Enti/Concorso	Graduatorie altri	€ 65.645,19
<u>3</u>	OPERATORI ESPERTI	B1	Collaboratore Amministrativo	Mobilità/ Enti/Concorso	Graduatorie altri	€ 87.607,26
<u>2</u>	OPERATORI ESPERTI	B1	Servizi di Supporto part time 50%	Mobilità/ Enti/Concorso	Graduatorie altri	€ 29.202,42
<b>39 unità totali</b>						<b>€ 1.089.497,13</b>
<b><u>PIANO ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2026</u></b>						
<b>Nr</b>	<b>Area</b>	<b>Ex cat.</b>	<b>PROFILO</b>	<b>MODALITA'</b>		
4	Istruttori	C1	Istruttore Tecnico/Geometra part time al 50%	Mobilità/ Enti/Concorso	Graduatorie altri	€ 65.645,19
4	Istruttori	C1	Istruttore Contabile/Ragioniere part time al 50%	Mobilità/ Enti/Concorso	Graduatorie altri	€ 65.645,19
1	Istruttori	C1	Istruttore Tecnico/Geometra	Mobilità/ Enti/Concorso	Graduatorie altri	€ 32.822,60
1	Istruttori	C1	Istruttore Contabile/Ragioniere	Mobilità/ Enti/Concorso	Graduatorie altri	€ 32.822,60
11	ISTRUTTORI	C1	Istruttore di Vigilanza	Mobilità/ Enti/Concorso	Graduatorie altri	€ 375.468,23
1	ISTRUTTORI	C1	Istruttore Amministrativo part time 91,67%	Mobilità/ Enti/Concorso	Graduatorie altri	€ 30.088,47
1	ISTRUTTORI	C1	Istruttore Amministrativo part time 83,33%	Mobilità/ Enti/Concorso	Graduatorie altri	€ 27.351,07
12	ISTRUTTORI	C1	Istruttore Amministrativo part time 50%	Mobilità/ Enti/Concorso	Graduatorie altri	€ 196.935,57
3	OPERATORI ESPERTI	B1	Collaboratore Amministrativo	Mobilità/ Enti/Concorso	Graduatorie altri	€ 87.607,26
9	OPERATORI ESPERTI	B1	Servizi di Supporto part time 50%	Mobilità/ Enti/Concorso	Graduatorie altri	€ 131.410,89
<b>47 unità totali</b>						<b>€ 1.045.797,07</b>

ATTESO che la proiezione della spesa del personale per gli anni 2024-2026 tenuto conto delle riduzioni e degli aumenti del personale programmati è la seguente:

<b>VERIFICA RISPETTO CO. 557 VERIFICA COMPATIBILITA' DI BILANCIO</b>		
<b>MEDIA TRIENNIO 2011/2013</b>		<b>€ 7.772.006,12</b>
<b>SPESA DEL PERSONALE</b>	<b>2023</b>	<b>€ 4.843.810,81</b>
		<b>inferiore alla media 2011/2013</b>
<b>SPESA DEL PERSONALE</b>	<b>2024</b>	<b>€ 4.769.034,21</b>
		<b>inferiore alla media 2011/2013</b>
<b>SPESA DEL PERSONALE</b>	<b>2025</b>	<b>€ 5.050.451,74</b>
		<b>inferiore alla media 2011/2013</b>
<b>SPESA DEL PERSONALE</b>	<b>2026</b>	<b>€ 5.897.660,99</b>
		<b>inferiore alla media 2011/2013</b>

- che, come dimostrato nella tabella che precede, è rispettato il principio di contenimento con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 pari a € 7.772.006,12;
- che l'incidenza percentuale delle spese di personale (al lordo delle riduzioni) rispetto al complesso delle spese correnti per l'anno 2024 è la seguente:

SPESA PERSONALE (al lordo ridu € **5.716.689,61**

SPESA CORRENTE € 33.464.738,04  
PERCENTUALE 17,08%

La spesa potenziale massima in caso di copertura di tutti i posti previsti in dotazione organica, risulta pari all'importo di € 6.381.685,62, sarà soggetta a successiva certificazione da parte degli uffici competenti

**INDIVIDUAZIONE DELLA FASCIA DI APPARTENENZA** del comune ai sensi dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 – DPCM 17.03.2020 pubblicato nella G.U. n. 108 del 27.04.2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, il quale, con decorrenza 20.04.2020 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, mediante la seguente metodologia di calcolo:

Considerato che la spesa del personale 2023, calcolata secondo le modalità riportate nello schema di DPCM, pari a € 5.385.363,38 al netto della spesa del personale finanziata integralmente da altri soggetti, rapportata al valore medio delle entrate correnti del triennio 2021/2023, pari a € 39.765.989,20 (già ridotto del FCDE 2023 del valore di € 13.051.541,89), è pari ad un valore soglia di 13,54%, facendo sì che il comune di Marano si collochi al di sotto del valore soglia degli enti virtuosi per la fascia di appartenenza da 10.000 a 59.999 abitanti, in base alla popolazione residente al 01.01.2024, pari a 27,00%.

Pertanto, è possibile incrementare la spesa di personale per assunzioni di personale a tempo indeterminato registrata nel 2018 di € 6.969.318,53, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia del 27% individuato dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art 4, di ciascuna fascia demografica –per una percentuale pari al 13,46% (27% - 13,54%), cui corrisponde una cifra di euro 5.351.453,70. Tale percentuale di incremento non deve superare il valore percentuale indicato per l'anno 2024 dalla Tabella 2 dell'art. 5 ovvero il 22,00% per la fascia demografica di

riferimento. Pertanto come si evince dalla seguente tabella:

limite art. 5 co.1 - Tab. 2 DPCM	22% (della spesa personale 2018) – fascia demografica di riferimento	€ 1.533.250,08
-------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------	----------------

Il costo per le assunzioni programmate dall'ente nell'anno 2024 non dovrà superare l'importo di € 1.533.250,08 calcolato ai sensi del pubblicato DPCM del 17.03.2020. Pertanto il costo delle assunzioni programmate dall'ente per l'anno 2024, al netto dell'IRAP, di € 481.405,23 è molto inferiore al limite calcolato ai sensi del citato DPCM.

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).

### ASSUNZIONI LAVORO FLESSIBILE

#### ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO E PARZIALE ORIZZONTALE

#### ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO EX ARTICOLO 110 COMMA 1 TUEL

Si prevede di prorogare, come da richiesta del Comandante della Polizia Municipale con nota. prot. 2217 del 17.01.2024, nr. 2 unità di Istruttori di Vigilanza Area degli Istruttori ex categoria C1, a tempo parziale (83,33%) e determinato per mesi dodici 12 attingendo dalle risorse dell'articolo 208 comma 5 bis del Codice della Strada, con quota di avanzo vincolato anno 2023.

Si prevede l'altresì l'assunzione di una unità inquadrata nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione con il profilo di Avvocato ai sensi dell'articolo 110 comma 1 del Tuel per la durata di un anno.

Per quanto riguarda il calcolo del tetto di spesa per le ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO 2023-2025, la normativa ordinaria di riferimento subordina l'acquisizione di personale mediante assunzioni *a tempo determinato* o altre forme di lavoro flessibile di cui all'art.9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni nella legge 122/2010, e integrato dall'art.11, comma 4 bis del D.L. 90/2014, al limite costituito dal 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, innalzata al 100% laddove 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.

Il tetto risulta rispettato per le assunzioni a tempo determinato preventivate nell'annualità 2024, come di seguito illustrato:

				<b>Limite Spesa lavoro flessibile 2009</b>	<b>€ 382.618,93</b>
				<b>Tetto 50 % assunzioni 2009</b>	<b>€ 191.309,47</b>
n.	<b>PROROGA A TEMPO DETERMINATO E PARZIALE ORIZZONTALE - ANNO 2024</b>		<b>Durata</b>	<b>COSTO ANNUO UNITARIO 100%</b>	<b>COSTO ANNUO 2024 TOTALE part time 83,33%</b>
2	ISTRUTTORI DI VIGILANZA Ex CTG C1	30/12/2024	1 anno	34.606,56	€ 57.675,29

	<b>TOTALE SPESA</b>				<b>€ 57.675,29</b>
--	---------------------	--	--	--	--------------------

n.	ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO	Durata (fino a)	COSTO ANNUO UNITARIO	COSTO ANNUO
1	FUNZIONARIO ELEVATA QUALIFICAZIONE art.110 co.1 TUEL	1 anno	€ 48.938,23	€ 48.938,23
	<b>TOTALE SPESA</b>			<b>€ 48.938,23</b>

Si richiama la Decisione n. 121 del 30 ottobre 2018 della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali, che nel valutare la Deliberazione della C.S. n. 206/2018 di riapprovazione piano triennale dei fabbisogni di personale, triennio 2018-2020, approvava l'assunzione di un dirigente ex art. 110 c. 1 per 3 anni per un costo annuo lordo pari ad € 59.859,64, in quanto compreso nel limite della spesa massima autorizzabile per il tempo determinato, pari ad € 60.120, calcolato secondo i parametri del citato art. 259 co. 6 del Tuel, , rubricato "Ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato" che prevede, tra l'altro, che la spesa per il personale a tempo determinato deve essere ridotta a non oltre il 50 per cento della spesa media sostenuta a tale titolo per l'ultimo triennio antecedente l'anno cui l'ipotesi si riferisce:

<b>Limite spesa massima autorizzata dalla Commissione stabilità EELL nel 2018</b>	<b>€ 60.120,00</b>
-----------------------------------------------------------------------------------	--------------------

Si evidenzia che ai sensi dell'articolo 265 del Tuel il risanamento dell'Ente ha durata di anni cinque decorrenti dal 2019, anno in cui questo Ente ha redatto l'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato. Pertanto dall'annualità 2024 il citato articolo 259 comma 6 non trova applicazione. Il numero di assunzioni a tempo determinato in corso, inoltre, rientra nel limite del 20% (pari a 22 unità) del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 01.01.2024 (112 unità), previsto dall'art 23 del D. Lgs. n. 81/2015.

#### ASSUNZIONI ETERO FINANZIATE

Si prevedono le seguenti assunzioni, in deroga ai vincoli assunzionali fissati dal legislatore, con copertura finanziaria derivante da risorse etero-finanziate:

- proroga per ulteriori dodici mesi del rapporto di lavoro di nr. 2 unità Tecnici dell'accoglienza sociale inquadramento nell'Area degli Istruttori ex categoria C, posizione economica C1, a tempo pieno e determinato, come previsto dalla deliberazione di C.S. nr. 54/2023 con copertura totale con Fondo Povertà 2022 tramite il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, come riepilogato nel prospetto seguente:

<b>CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO ANNUALITA' 2024 - ETERO FINANZIATI</b>					
NR	PERSONALE A TEMPO DETERMINATO (non soggetto al limite)	DURATA CONTRATTO	COPERTURA FINANZIARIA	COSTO ANNUO UNITARIO	COSTO ANNUO TOTALE
2	TECNICI DELL'ACCOGLIENZA - ex cat. C1- area degli Istruttori	Proroga di 12 MESI	Fondi Povertà 2022	€ 32.822,60	€ 65.645,20 (non rileva ai fini del limite)

- proroga per ulteriori dodici mesi del rapporto di lavoro di nr. 3 unità inquadrate nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione per il profilo di Assistente Sociale, ex categoria

D, posizione Economica D1 a tempo pieno e determinato come previsto dalla deliberazione di C.S. nr. 54/2023 con coperta totale con Fondo Povertà anno 2022, come riepilogato nel prospetto che segue:

PROSPETTO CONTABILE PER L'ANNO 2024 – ASSISTENTI SOCIALI – Fondo Povertà – ETERO FINANZIATI					
N.	PERSONALE A TEMPO DETERMINATO (non soggetto al limite)	DURATA CONTRATTO	COSTO ANNUO UNITARIO	COPERTURA FINANZIARIA	COSTO TOTALE ANNUO
3	ASSISTENTI SOCIALI ex cat. D1 - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Proroga di 12 MESI	€ 35.618,33	Fondi Povertà 2022	€ 106.854,99 (non rileva ai fini del limite)

Il numero di assunzioni a tempo determinato in corso, inoltre, rientra nel limite del 20% (pari a 23 unità) del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 01.01.2024 (112 unità), previsto dall'art 23 del D. Lgs. n. 81/2015.

#### **ATTI CONSEGUENZIALI:**

Il presente piano dei fabbisogni deve essere corredato dal parere dell'Organo di revisione economico finanziaria, da rendere ai sensi dell'art. 19 comma 8 della Legge 448/2001, in ordine al rispetto del principio di riduzione della spesa del personale per gli anni considerati, di cui all'art. 39 Legge 449/1997 e ss.mm., allegato alla presente deliberazione;

Incaricare il Responsabile del Settore I in cui è incardinato l'Ufficio Personale, di procedere agli atti consequenziali derivanti dall'adozione del presente Piano dei Fabbisogni, in particolare:

- invio della presente deliberazione corredata di tutti gli atti e le certificazioni necessarie, alla Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali, al cui controllo questo Ente è soggetto ex art. 243 del Tuel, per il rilascio dell'autorizzazione richiesta;
- esecuzione della stessa secondo gli indirizzi dettati nelle premesse e della trasmissione del piano triennale dei fabbisogni attraverso il sistema Sico gestito dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'art. 6 ter D. Lgs. 165/2001;
- trasmissione del presente provvedimento alle Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria, alla RSU e alla Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica, come previsto dall'art. 33 comma 4 del decreto legislativo n. 165/2001;
- richiedere l'autorizzazione alla Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali viene richiesta esclusivamente per le assunzioni previste per l'anno 2024, da effettuarsi entro il 31.12.2024, e che ogni assunzione già programmata nel 2024 ma non effettuata entro l'anno solare, sarà oggetto di futura ulteriore verifica e controllo da parte della Commissione competente, alla luce della normativa vigente del periodo di programmazione e assunzione.