



COMUNE DI TRICASE

PROVINCIA DI LECCE

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2024-2026 E RELATIVO PIANO OCCUPAZIONALE

(APPENDICE 4 al P.I.A.O allegato alla delibera G.C. n. 85 del 24.04.2024 avente oggetto:

“Approvazione Piano integrato di Attività e Organizzazione – PIAO- 2024/2026”)

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2024-2026 E RELATIVO PIANO OCCUPAZIONALE.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D. Lgs. n. 267/2000 e dal D. Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;
- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 statuisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;

Visti:

- **l'art. 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come da ultimo modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo cui** “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 perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente. 4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali (...). 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale”;
- **l'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001** secondo cui “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. *(omissis)* **5.** 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. ”;

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- tali Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono meramente una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;
- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una *“spesa potenziale massima”* affermano: *“per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente”*;

Visti altresì:

- **l'art. 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449** e successive modificazioni, che testualmente recita “al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;
- l'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni, che in tema di assunzioni, recita: “1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 89, comma 5, del D. Lgs. n. 267/2000 secondo cui, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 1, comma 102, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, secondo cui le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le

proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica come fissati dall'art. 1, comma 557, 557 bis e 557 ter della legge 27/12/2006, n. 296: *“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) lettera abrogata;

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 organici;

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

Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.”;

Visto l'art. 33 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come sostituito dall'art. 16 della legge 12 novembre 2011, n. 183, relativo alle eccedenze di personale, che dai commi 1 a 4 dispone come “1. 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. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare”;

Osservato che:

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

- la previsione di tale nuovo modello di programmazione del personale appare finalizzato a superare il meccanismo rigido della dotazione organica che distingue tra posti in organico resi disponibili in base a vacanze pregresse rispetto a procedure concorsuali e posti di nuova istituzione. Tale considerazione è suffragata dal contenuto delle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della P.A.” adottate con decreto del Ministero della Funzione Pubblica di concerto con il MEF che prevede l'abbandono della dotazione organica in favore dell'adozione dell'istituto della “spesa potenziale massima sostenibile”;

- in conformità all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, il Piano triennale dei Fabbisogni di personale, che si approva con la presente deliberazione, impone la

rappresentazione della dotazione organica dell'ente nei termini di cui al prospetto allegato che annovera la situazione esistente nonché le nuove posizioni da coprire, garantendo il contenimento della spesa nei limiti imposti dalla legge;

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

- alla base dei precetti costituzionali di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti alla collettività;

Atteso dunque che il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali:

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- tali vincoli e limiti devono essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

Richiamati altresì:

- le disposizioni del D.L. n. 113/2016, convertito in legge n. 160/2016, in base alla quale le amministrazioni che erano soggette al patto di stabilità devono dimostrare, per poter dare corso ad assunzione di personale, di aver rispettato nell'anno precedente il tetto di spesa del personale, cioè di non avere superato la spesa del personale del triennio 2011/2013;
- il testo dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016 secondo cui non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato (e in ogni caso fino alla data di approvazione di tali provvedimenti);

Precisato, inoltre, che per quanto attiene ai limiti finanziari previsti dalla legge n. 208/2015 in caso di assunzione di personale, con decorrenza dall'anno 2017, si applica il comma 723 secondo cui *“In caso di mancato conseguimento del saldo di cui al comma 710, contenimento dei saldi di finanza pubblica: “ lett. f) l'ente non può procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”;*

Preso atto del quadro normativo vigente in materia, come da ultimo delineato, ed inoltre:

- dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito in legge n. 58/2019, come modificato dall'art. 1, comma 853, della legge n. 160/2019, **“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 la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.** I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. **I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento.** A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”;

Atteso che:

- la novella disposizione normativa di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019 denota la volontà del legislatore di superare la logica del turn over in luogo della facoltà di reclutare nuove unità in coerenza con il Piano triennale dei fabbisogni di personale, nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione nonché nei limiti di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, senza alcuna distinzione circa la tipologia di rapporto;
- il Ministro per la Pubblica Amministrazione, con decreto del 17 marzo 2020, pubblicato in G.U. n. 108/2020, avente ad oggetto le Misure per la definizione delle assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni, ha individuato 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 un valore soglia superiore cui convergono i comuni con la spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. In particolare, secondo l'art. 2, comma 1, lett. a), del decreto sopra citato, per spesa del personale si intende "impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego (...) al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato", mentre in base alla lett. b), per entrate correnti occorre considerare la "media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima considerata". L'art. 4 del medesimo decreto riconosce di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali di fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione non superiore al valore soglia individuato nella misura del 27 per cento (per i comuni appartenenti alla fascia demografica da 10.000 e fino a 59.999 abitanti, quale è il Comune di Tricase);

- di seguito, è stata pubblicata (in G.U. n. 226 dell'11 settembre 2020) la Circolare del 13 maggio 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, esplicitativa delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e del relativo DPCM attuativo del 17 marzo 2020. Nel dettaglio, per quanto di interesse in questa sede, la Circolare chiarisce quanto segue:
 - il nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale dei comuni, di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2020, si applica a decorrere dal 20 aprile 2020;
 - gli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti (al netto del Fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione) devono comprendere, dal lato spesa, gli impegni di competenza relativi alle voci riportate nel macroaggregato BDAP 101 gli ulteriori codici 1030212001, 1030212003 e 1030212999, mentre dal lato entrata, gli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate relativi agli ultimi tre rendiconti di gestione approvati (al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima considerata, da intendersi rispetto a quelle assunte a riferimento per il calcolo della media);
 - i comuni che si collocano al di sotto del valore-soglia di riferimento, come fissato all'art. 4 del DPCM del 17 marzo 2020, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per il reclutamento di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia. In ogni caso, in questa prima fase, l'eventuale espansiva può esplicarsi progressivamente nel rispetto degli incrementi annuali di cui all'art. 5 del medesimo decreto attuativo;
 - pertanto, i comuni che registrato un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti inferiore al valore-soglia di riferimento, possono incrementare annualmente la spesa di personale riferita all'anno 2018 in misura non superiore al valore percentuale riportato nella Tabella 2 di cui all'art. 5 del decreto attuativo, nel rispetto del valore soglia;
 - nel contempo, tale limitazione alla dinamica di crescita può essere derogata qualora l'ente disponga di resti assunzionali (ossia facoltà assunzionali residue) degli ultimi 5 anni, non ecceda il valore-soglia di riferimento. In tal senso, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del sopra citato DPCM attuativo, *“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”;

Considerato che :

- Il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 che con l'art. 1, comma 1, lettera a) ha disposto che “ Ai sensi di quanto previsto quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni: a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, [...] del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”.
- l'art. 4 comma 1 lettera c) del Decreto 30 giugno 2022 n. 132 “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione” dispone che il “Piano triennale dei fabbisogni di personale: indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:
 - 1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
 - 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni”;
 - 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
 - 4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
 - 5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.
- ai fini del coordinamento tra il PIAO introdotto dal D.M.30 giugno 2022 e gli altri strumenti di programmazione, gli orientamenti recenti danno le prime indicazioni in base alle quali:
 - in occasione dell'approvazione del DUP e del bilancio di previsione, gli enti non possono fare riferimento al Piano triennale dei fabbisogni di personale definito nell'ultimo PIAO adottato che riguarda il triennio che decorre dall'esercizio in corso.
 - per consentire la determinazione delle risorse finanziarie relative alla spesa di personale del triennio successivo è necessario che nel DUP sia inserita la programmazione triennale del personale (aggiornata rispetto all'ultimo PIAO adottato), eventualmente rinviando le indicazioni analitiche non necessarie per la quantificazione delle risorse finanziarie al successivo PIAO”.

Constatato che, alla luce di tutto quanto sopra esposto, a seguito dell'approvazione del rendiconto di gestione per l'esercizio 2022 (ultimo conto consuntivo approvato), questo ente registra un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti inferiore al valore soglia di cui all'art. 4 del decreto attuativo del 17 marzo 2020, risultando pari al 16,63% come si evince dalla seguente tabella:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE 2024 SECONDO NUOVO DPCM			
ENTRATE CORRENTI (ACCERTAMENTI SENZA FPV DI ENTRATA)	RENDICONTO 2020	RENDICONTO 2021	RENDICONTO 2022
TITOLO 1	8.933.407,22	9.445.556,51	9.882.204,67
TITOLO 2	3.472.426,18	2.179.308,80	1.528.776,90
TITOLO 3	1.982.637,57	1.914.791,73	2.418.229,15
TOTALE ENTRATE CORRENTI	14.388.470,97	13.539.657,04	13.829.210,72
MEDIA ENTRATE CORRENTI	13.919.112,91		
STANZIAMENTO DEFINITIVO FCDE BILANCIO DI PREVISIONE 2022	836.160,52		
MEDIA ENTRATE CORRENTI NETTE	13.082.952,39		
SPESA DI PERSONALE DA CONSUNTIVO 2022			
IMPEGNI DI COMPETENZA MACR. 1.01 REND 2022 (RETRIBUZ. + ONERI RIFLESSI)	2.108.656,08		
ALTRE SPESE DI PERSONALE IN MACR. DIVERSI DALLO 1.01	66.509,07		
SPESE COMPLESSIVE A CONSUNTIVO PERSONALE 2021	2.175.165,15		
INCIDENZA % SPESE DI PERSONALE SU ENTRATE CORRENTI NETTE	16,626		
VALORE SOGLIA TRICASE: 27% DI ENTRATE CORRENTI NETTE	3.532.397,15		
DIFFERENZA TRA VALORE SOGLIA E SPESA DI PERSONALE TRICASE	1.357.232,00		
SPESE COMPLESSIVE A CONSUNTIVO PERSONALE 2018	2.623.890,14		

Verificato quindi che questo Ente, collocandosi al di sotto del valore soglia di riferimento per fascia demografica di appartenenza, ai sensi del combinato disposto degli artt. 4, comma 2 e 5, comma 1, del DPCM del 17 marzo 2020 può incrementare la spesa di personale registrata nel 2018 come di seguito riportato:

Spesa del personale a rendiconto 2018 € 2.623.890,14;

Percentuale massima di incremento nel 2024 22,00% (€ **577.255,83** Art. 5 Tab 2)

Incremento max teorico per reclutamento a tempo indeterminato € **577.255,83**

Considerato:

-che il valore soglia per il 2024 del Comune di Tricase è pari ad € **1.357.232,00** ;

- che l'incremento massimo teorico per reclutamento a tempo indeterminato, ai sensi di quanto stabilito nell'art. 5 Tab. 2 del D.M 17/03/2020 è pari € **577.255,83** **che pertanto costituisce il budget assunzionale del comune di Tricase per il 2024;**

Rilevato altresì che per l'effetto di quanto sopra esposto, gli spazi assunzionali devono essere finalizzati alle assunzioni di personale nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale, nel rispetto dei vincoli e degli equilibri di bilancio nonché della spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013 ammontante ad € **2.845.811,81**;

Atteso che:

- il dettato dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 conferma il superamento della logica del turn-over in favore del rispetto dell'equilibrio di bilancio, come asseverato dall'organo di revisione, nonché del contenimento dell'incidenza della spesa complessiva omnia del personale nel range individuato dal Decreto 17 marzo 2020;

- la spesa di ogni singola cessazione dell'anno precedente deve essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di effettiva cessazione dal servizio;

- la spesa di ogni assunzione con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, in analogia a quanto precedentemente indicato, deve essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di assunzione prevista nello strumento di programmazione;

- la nuova disciplina, recata dall'attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e dal relativo decreto attuativo, impone una rivalutazione dell'impatto della mobilità fra enti entrambi soggetti a limiti assunzionali, in quanto costituirà elemento pregnante l'aumento (in caso di mobilità volontaria in entrata) e/o la riduzione della spesa (in caso di mobilità volontaria in uscita);

Considerato che:

- per il **corrente anno 2024**, è prevista la cessazione per collocamento in quiescenza di n. 2 unità (1 dell'Area dei Funzionari ed E.Q. - ex cat. D e 1 dell'Area Istruttori- ex cat. C);
- in data 14.03.2024 una unità del profilo di Geometra in servizio presso il Settore Pianificazione Territoriale ha rassegnato le proprie **dimissioni** con decorrenza 15.03.2024;
- in data 12.02.2024 una unità del Profilo di Agente di Polizia Locale – Area Istruttori è stata trasferita in mobilità al Comune di Nardo';

- tale circostanza rende improcrastinabile l'approvazione del nuovo **PTFP**, al fine di dare corso al tempestivo reclutamento delle unità minime necessarie a garantire la continuità dei servizi; a seguito di espressa ricognizione, con deliberazione G.C. n. 30 del 13/02/2024 si è preso atto che non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Considerato ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che è necessario:

- perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile;

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

Ritenuto di procedere alla programmazione triennale del fabbisogno di personale 2024-2026 a seguito di attenta valutazione:

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

Ritenuto, in particolare, di dover disporre il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il periodo 2024-2026 e della relativa dotazione organica dell'Ente come segue:

Relativamente all'annualità 2024:

Preso atto che sono state avviate le procedure per la copertura dei seguenti posti rivenienti dal piano occupazionale 2023:

- **n. 1** posto a tempo pieno e indeterminato di **Specialista attività tecniche e progettuali** – Area Funzionari ed E.Q. (ex cat. D) per una spesa di € 35.784,72;
- **n. 1** posto a tempo pieno ed indeterminato di **Messo notificatore/autista** Area Operatori Esperti (ex Cat. B3) per una spesa complessiva di € 29.210,00, riservato alle categorie protette di cui all'art. 1 della Legge 66/99;
- **n. 1** posto a tempo pieno e indeterminato di **Specialista Informatico**– Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Cat. D pos. ec. D1), **n. 1** posto di **Ingegnere** e **n. 1** posto di **Specialista Attività amministrative e contabili**, la cui copertura è stata inserita nell'avviso finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni 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 presso i principali beneficiari di cui alla Deliberazione di G.C. n. 246 del 13/12/2023;

Programmare la copertura dei seguenti profili:

- **n. 1** posto **Specialista materie giuridiche**, a tempo pieno e indeterminato – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (già Cat. D pos. ec. D1), per un costo complessivo di € 35.782,22;

- **n.1** posto **Specialista attività amministrative e contabili**, a tempo pieno e indeterminato – Area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione (già Cat. D pos. ec. D1), per un costo complessivo di € 35.782,22;
- **n. 1** posto a tempo indeterminato e part time (18 ore) del profilo di **Specialista attività tecniche e progettuali** per una spesa di € 17.891,11;
- **n. 1** posto a tempo pieno e indeterminato di **Agente di Polizia Locale** – Area Istruttori (già cat. C pos. ec. C1) per una spesa di € 34.722,96;
- **n. 1** posto a tempo pieno e indeterminato di **Istruttore Amministrativo-Contabile** – Area Istruttori -(già cat.C pos. ec. C1) da assegnare ad uno dei settori dell’Ente in ragione delle esigenze organizzative per una spesa di € 32.722,56;
- **n. 2** posti a tempo pieno e indeterminato **Geometra**– Area Istruttori (ex cat. c) per una spesa di € 65.445,12;
- **trasformazione** del rapporto di lavoro da tempo parziale (24 ore) a tempo pieno (36 ore) del dipendente profilo di Agente di polizia Locale – Area Istruttori assunto tramite l’istituto della mobilità per interscambio in esecuzione alla D.G.C. n. 206 del 26.10.2023 per venire incontro alle esigenze del Settore Polizia Locale con una spesa complessiva annua di € 11.574,32;

RITENUTO DI UTILIZZARE LO STRUMENTO DELLE PROGRESSIONI TRA LE AREE AI SENSI DELL’ART. 13 CC. 6-8 DEL CCNL – COMPARTO FUNZIONI LOCALI 2019-2021 SIGLATO IN DATA 16/11/2022:

Visto l’art. 13, cc. 6-8, CCNL 16/11/2022 che recita:

“6. In applicazione dell’art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell’esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall’amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza. ...8. Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all’art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l’utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell’art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell’anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL.”

Considerato, che

- l’Ente intende utilizzare lo strumento della progressione tra le aree, di cui all’art. 13 cc. 6-8 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, il quale consente di attivare percorsi di sviluppo di carriera per il personale al fine di valorizzare e riconoscere le competenze sviluppate dai dipendenti nel proprio percorso professionale all’interno di nuovi ruoli con un inquadramento giuridico nell’area superiore a quella di appartenenza entro il 31.12.2025;
- lo 0,55% del monte salari 2018 di € 1.779.027,00, da destinare alla copertura delle suddette “progressioni in deroga” ammonta ad € 9.784,65;

Visto il parere ARAN CFL 207 il quale, in merito al *consumo di budget nel caso di progressione tra le aree di cui all’art. 13, comma 6 del CCNL 16.11.2022 da imputare allo 0,55 % del ms. 2018*, recita come segue *“In caso di progressione tra le aree di cui all’art. 13, comma 6 del CCNL 16.11.2022, il consumo di risorse da imputare allo 0,55% del monte salari 2018 è dato dalla differenza tra i valori annuali di stipendio*

tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di destinazione e stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di appartenenza. Si ricorda che, in base al nuovo contratto, i valori dello stipendio tabellare vanno assunti nei nuovi importi annuali (ricalcolati su 13 mensilità) previsti dalla tabella G allegata al CCNL. I valori dell'indennità di comparto a carico del bilancio restano, invece, quelli di cui alla tabella D, colonna 1 del CCNL 22/1/2004 (ricalcolati su base annua per 12 mensilità, ovviamente tenendo conto delle corrispondenze tra precedenti categorie e nuove aree), dal momento che i CCNL successivi non ne hanno previsto la rivalutazione.”

Ritenuto di utilizzare lo strumento della progressione tra le aree di cui all'art. 13, c. 6, del CCNL 16/11/2022 per l'implementazione dei seguenti profili, da finanziare ai sensi del successivo comma 8 del suddetto art. 13, mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del m.s. dell'anno 2018, (precedentemente calcolato in € 9.784,65):

- **n. 1** progressione **da Area Operatori esperti ad Area Istruttori** – Profilo istruttore amministrativo- che comporta un assorbimento delle risorse di cui allo 0,55% del m.s. 2018 pari ad € 2.562,21;

- **n. 3** progressioni **da Area Istruttori ad Area dei Funzionari ed E.Q.** – Profilo specialista attività amministrative e contabili - che comporta un assorbimento delle risorse di cui allo 0,55% del m.s. 2018 pari ad € 1.978,42 ad unità per un totale di € 5.935,26;

per un totale complessivo di € 8.497,47 rientranti nel limite dello 0,55% del monte salari 2018 (pari ad € 9.784,65), da destinare alla copertura delle suddette “progressioni in deroga” e da utilizzare entro il 31.12.2025.

RITENUTO ALTRESÌ DI AVVALERSI DI FORME CONTRATTUALI FLESSIBILI PER L'IMPLEMENTAZIONE DI ALCUNI PROFILI:

Rilevato in materia di assunzioni flessibili che:

- in base all'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014, (che ha introdotto il settimo periodo del comma 28 dell'art. 9 del D.L. 78/2010) le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 in materia di assunzioni flessibili non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui all'art. 1, commi 557 e 562, della legge n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009. A tal riguardo, già la Corte dei Conti Sezione delle Autonomie, con deliberazione n. 2 del 9 febbraio 2015, ha risolto i dubbi interpretativi relativi al predetto art. 11, comma 4-bis, del D.L. n. 90/2014 confermando in diritto che **gli enti virtuosi non possono superare il tetto del 100 per cento della spesa per le assunzioni flessibili sostenuta nel 2009**, pari ad euro **44.132,00** complessivi lordi per il Comune di Tricase;

- ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, come da ultimo modificato dall'art. 16, comma 1-quater, del D.L. n. 113/2016, convertito in legge 7 agosto 2016, n. 160, secondo cui gli enti locali “possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (...). **Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267”;**

- ai sensi della legge 30/12/2020, n. 178 - Art. 1 comma 993 come modificato dall'art. 16, comma 1-bis, D.L. 24 dicembre 2021, n. 221, convertito, con modificazioni, dalla L. 18 febbraio 2022, n. 11. “ Per gli anni 2021 e 2022, in considerazione delle eccezionali esigenze organizzative necessarie ad assicurare

l'attuazione delle misure finalizzate alla prevenzione e al contenimento dell'epidemia di COVID-19, la maggiore spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2019 per contratti di lavoro subordinato a tempo determinato del personale della polizia locale dei comuni, delle unioni di comuni e delle città metropolitane, fermo restando il rispetto dell'equilibrio di bilancio, non si computa ai fini delle limitazioni finanziarie stabilite dall'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122”;

Ritenuto, pertanto:

- **di prendere atto** che con Deliberazione n. 1 del 10/01/2024 la Giunta Comunale ha espresso indirizzo per la copertura nel 2024 **a tempo determinato e/o con forme di lavoro flessibile:**
 - **di n. 1** unità a tempo determinato e parziale (18 ore) di Istruttore Amministrativo – Area Istruttori (già cat. C pos. ec. C1) come ufficio di Staff, per mesi sei;
 - **di n. 1** Specialista in attività tecniche e progettuali – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (già Cat. D pos. ec. D1) ai sensi **dell'art. 110 comma 1 del TUEL**, con incarico di responsabile del Settore Ambiente e Cimiteri e di Responsabile dell'Ufficio A.R.O. a tempo pieno e per mesi sei per una spesa quale quota parte a carico del Comune di Tricase di € 22.500,00 (annuale), non ricadente nel limite di cui all'art. 9 comma 28 D.L. n.78/2010;

- **di prevedere** la proroga fino al 31.12.2024:
 - della suddetta unità a tempo determinato e parziale (18 ore) di Istruttore Amministrativo – Area Istruttori (già cat. C pos. ec. C1) come ufficio di Staff, per una spesa complessiva presunta annua di € 17.000,00 circa, nel rispetto del limite complessivo della spesa destinabile a tale scopo, pari ad Euro 44.132,00;
 - della succitata n. 1 unità di Specialista in attività tecniche e progettuali – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (già Cat. D pos. ec. D1) ai sensi **dell'art. 110 comma 1 del TUEL**, con incarico di responsabile del Settore Ambiente e Cimiteri e di Responsabile dell'Ufficio A.R.O. con una spesa quale quota parte a carico del Comune di Tricase di € 22.500,00 (annuale), non ricadenti nel limite di cui all'art. 9 comma 28 D.L. n.78/2010;

- **di esprimere indirizzo** per il reclutamento **di istruttori di Agenti di Polizia Locale a tempo determinato** ai sensi dell'art. 208, comma 5-bis, del Codice della Strada, nel rispetto del limite complessivo della spesa destinabile a tale scopo, pari ad euro 19.500,00;

Ritenuto ancora per il 2025 e 2026 di programmare la copertura di posti sulla base delle capacità assunzionali e disponibilità finanziarie con un successivo atto;

Rilevato che:

- il piano dei fabbisogni 2024-2026, come da prospetto allegato, è coerente con la previsione della spesa del personale elaborata per il bilancio di previsione finanziario 2024-2026, regolarmente approvato con Deliberazione del C.C. n. 15 del 25.03.2024, tenendo conto del profilo professionale delle unità da assumere nonché delle relative decorrenze delle stesse;
- il nuovo piano occupazionale 2024, per assunzioni a tempo indeterminato, come delineato nel prospetto allegato A, è compatibile con le risorse a disposizione in termini di budget assunzionale per l'anno 2024;
- in ogni caso, non è pregiudicato, a parità delle altre condizioni, il contenimento della spesa del personale rispetto alla spesa media del triennio 2011-2013, pari ad euro **2.845.811,81**. Parimenti, lo sviluppo della dinamica retributiva programmata a regime (ossia in ragione d'anno) si attesta comunque al di sotto dei valori soglia contenuti nel DPCM 17 marzo 2020 (con una incidenza del 21% rispetto ad una soglia massima

potenziale del 27 per cento);

Accertato che questo ente:

- ha rispettato gli equilibri di bilancio per l'anno 2024-2026;
- ha rispettato il limite di cui all'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

Verificati:

- il rispetto del contenimento complessivo della dinamica retributiva, in ossequio agli artt. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014;
- l'assenza di personale in soprannumero, come da attestazioni già rese da ciascun dirigente;

Precisato che la programmazione del fabbisogno è comunque suscettibile di revisione in ragione di sopravvenute esigenze connesse agli obiettivi dati ovvero in relazione alle limitazioni o ai vincoli normativi e/o di finanza pubblica o di rispetto degli equilibri di bilancio, che regolamentano le capacità occupazionali nella pubblica amministrazione;

Richiamato l'art. 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, che dispone come, 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 di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

Tenuto conto che questo ente:

- è stata già avviata la procedura per la copertura di un posto di Messo notificatore/autista riservato alla categoria di all'art. 1 della legge n. 68/1999 al fine di ottemperare agli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile prescritti dalla medesima legge;
- ha approvato il Piano delle Azioni Positive per gli anni 2024-2026, giusta deliberazione di Giunta Comunale n.29 del 13/02/2024;

Richiamati:

- il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165/2001 e smi recante disposizioni in materia di reclutamento di personale;
- il D. Lgs. 18 agosto 267/2000;
- il Regolamento generale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- il CCNL comparto Funzioni Locali 2019-2021 del 16.11.2022;

Acquisiti:

- il parere di regolarità tecnica reso, ai sensi degli artt. 49 e 147-bis del D. Lgs. n. 267/2000, da parte del Responsabile del Settore interessato;
- il parere di regolarità contabile reso, ai sensi degli artt. 49 e 153 del D. Lgs. n. 267/2000, da parte del Responsabile del Settore finanziario;

Acquisito il parere reso in data 23/04/2024 Verbale n. 12 con cui l'Organo di revisione ha accertato la coerenza della nuova dotazione organica e della relativa programmazione triennale del fabbisogno di personale con il principio di contenimento complessivo della spesa di cui all'art. 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

DELIBERA

per tutto quanto sopra esposto, che qui si intende integralmente richiamato:

1. Approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il periodo 2024-2026 (Allegato A) e la Dotazione Organica dell'Ente (Allegato B), nei termini di cui ai prospetti allegati alla presente a farne parte integrante e sostanziale;
2. Per l'effetto, approvare il nuovo Piano occupazionale per il 2024, (Allegato A) nei termini di cui al prospetto allegato;
3. Dare atto che il PTFP 2024 - 2026 è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dagli artt. 34-bis, 35 e 52 del D. Lgs. n. 165/2001, delle Linee Guida di cui al D.P.C.M. 8 maggio 2018;
4. Attestare che, a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001, non sussistono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
5. Dare indirizzo al Responsabile del Servizio Risorse Umane affinché attivi le necessarie procedure di reclutamento, precedute dall'attivazione della cd. Mobilità obbligatoria ex art. 34/bis del D.lgs. N° 165/2001 e delle procedure di progressione tra le Aree ai sensi degli art. 13 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022;
6. Precisare altresì che l'effettiva assunzione in servizio dei candidati vincitori potrà avvenire, sempre nel rispetto dell'ordine di merito, anche in tempi diversi, fermo restando il rispetto dei vincoli imposti dal quadro normativo di riferimento ovvero dell'equilibrio pluriennale di bilancio;
7. Dare atto che il piano occupazionale, come delineato nel prospetto allegato, è compatibile con le risorse a disposizione in termini di budget assunzionale 2024 e, in ogni caso, non pregiudica, a parità delle altre condizioni, il contenimento della spesa del personale rispetto alla spesa media del triennio 2011-2013 pari ad euro **2.845.811,81** (nonché il rispetto del valore soglia di cui all'art. 2 del DPCM 17/03/2020 pubblicato nella G.U n. 108 del 27 aprile 2020);
8. Dare atto che la nuova programmazione triennale del fabbisogno di personale è coerente con il principio di contenimento complessivo della spesa di cui all'art. 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
9. Dare atto che la programmazione de qua è suscettibile di revisione, in qualsiasi momento, per sopravvenute esigenze connesse agli obiettivi dati e in relazione alle limitazioni o vincoli normativi, che regolamentano le capacità occupazionali nella pubblica amministrazione;
10. Riservarsi di confermare l'attuale programmazione del fabbisogno di personale all'interno del PIAO, come disposto dall'art. 4 comma 1 lettera c) del Decreto 30 giugno 2022 n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione";
11. Demandare al Responsabile del Servizio Risorse Umane gli adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento;
12. Trasmettere copia del presente provvedimento alle organizzazioni sindacali territoriali e alle RSU;
13. Dichiarare immediatamente eseguibile la presente deliberazione, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000.

COMUNE DI TRICASE

Provincia di Lecce

Area	Profilo	Posti coperti al 1/1/2024		Posti di cui è prevista l'assunzione nel piano del fabbisogno		POSTI TOTALI	
		Part Time	Full Time	Part Time	Full Time	Part Time	Full Time
Funzionari ed elevata Qualificazione		1	11		6 ⁽¹⁾	1	16
Istruttori		1	39		4 ⁽²⁾	1	42
OperatoriEsperti			4		1		5
Operatori							
Totali		2	54		9	2	63

La spesa per il personale sostenuta mediamente nel triennio 2011/2013 è stata pari ad euro 2.845.811,81 per cui la spesa per la dotazione organica rivista è all'interno di tale tetto.

⁽¹⁾Una unità è in sostituzione di un dipendente dell'Area dei Funzionari che sarà collocato in quiescenza nel 2024

⁽²⁾Una unità è in sostituzione di un dipendente dell'Area Istruttori che sarà collocato in quiescenza nel 2024

SETTORE I "AFFARI GENERALI E CONTENZIOSO"

Area	Profilo	Posti coperti al 1/01/2024		Posti di cui è prevista l'assunzione nel piano del fabbisogno		POSTI TOTALI	
		Part Time	Full Time	Part Time	Full Time	Part Time	Full Time
Funzionari ed elevata Qualificazione	Specialista in materie giuridiche		1		1 ⁽¹⁾		1
	Specialista informatico				1 ⁽²⁾		1
	Specialista attività amministrative e contabili				1 ⁽²⁾		1
Istruttori	Istruttore ammin.-contabile		6				6
	Istruttore amministrativo	1	5			1	5
OperatoriEsperti	Collaboratore amministrativo		3				3
	Centralinista		1				1
	Messo notificatore/autista				1		1
Totali		1	16		3	1	19

⁽¹⁾ unità in sostituzione di un dipendente che sarà collocato in quiescenza nel 2024

⁽²⁾ unità da coprire tramite Avviso Fondi CapCoe dell'Agenzia per la Coesione

SETTORE II "SERVIZI ECONOMICI E FINANZIARI

Categoria	Profilo	Posti copertial 1/1/2024		Posti di cui è prevista l'assunzione nel piano del fabbisogno		POSTI TOTALI	
		Part Time	Full Time	Part Time	Full Time	Part Time	Full Time
Funzionari ed elevata Qualificazione	Specialista in attività amm.-contabili		1		1		2
Istruttori	Istruttori amministrativi- contabili		6				6
Operatori Esperti	Collaboratori amministrativi						
Totali			7		1		8

SETTORE III "TRIBUTI ED ATTIVITA' PRODUTTIVE"

Categoria	Profilo	Posti copertial 1/1/2024		Posti di cui è prevista l'assunzione nel pianodel fabbisogno		POSTI TOTALI	
		Part Time	Full Time	Part Time	Full Time	Part Time	Full Time
Funzionari ed elevata Qualificazione	Specialista in attività ammin. econtabili		1				1
Istruttori	Istruttori amministrativi- contabili		3				3
Operatori Esperti							
Totali			4				4

⁽¹⁾unità da coprire tramite Avviso Fondi CapCoe dell'Agenzia per la Coesione

SETTORE IV "SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALI"

Categoria	Profilo	Posti copertial 1/1/2024		Posti di cui è prevista l'assunzione nel pianodel fabbisogno		POSTI TOTALI	
		Part Time	Full Time	Part Time	Full Time	Part Time	Full Time
Funzionari ed elevata Qualificazione	Specialista in materie giuridiche		1				1
	Assistente Sociale		2*				2
Istruttori	Istruttori amministrativi- contabili		1		1		2
Operatori Esperti							
Totali			4		2		6

*N. 1 assistente sociale è stata assunta tramite procedura di mobilità in data 16/03/2024

SETTORE V "PROMOZIONE STRATEGICA DEL TERRITORIO"

Categoria	Profilo	Posti coperti al 1/1/2024		Posti di cui è prevista l'assunzione nel piano del fabbisogno		POSTI TOTALI	
		Part Time	Full Time	Part Time	Full Time	Part Time	Full Time
Funzionari ed elevata Qualificazione	Specialista in materie giuridiche		1				1
Istruttori	Istruttori amministrativi-contabili		1				1
Operatori Esperti							
Totali			2				2

SETTORE VI "LAVORI PUBBLICI E PATRIMONIO"

Categoria	Profilo	Posti coperti al 1/1/2024		Posti di cui è prevista l'assunzione nel piano del fabbisogno		POSTI TOTALI	
		Part Time	Full Time	Part Time	Full Time	Part Time	Full Time
Funzionari ed elevata Qualificazione	Specialista in attività tecniche e progettuali		1				1
	Ingegnere				1 ⁽¹⁾		1
Istruttori	Istruttori amministrativi-contabili		1				1
	Geometra		1		1		2
Totali			3		2		5

⁽¹⁾unità da coprire tramite Avviso Fondi CapCoe dell'Agenzia per la Coesione

SETTORE VII "PIANIFICAZIONE TERRITORIALE"

Categoria	Profilo	Posti coperti al 1/1/2024		Posti di cui è prevista l'assunzione nel piano del fabbisogno		POSTI TOTALI	
		Part Time	Full Time	Part Time	Full Time	Part Time	Full Time
Funzionari ed elevata Qualificazione	Specialista in attività tecniche e progettuali	1 ⁽¹⁾	1	1 ⁽²⁾		1	1
Istruttori	Istruttori amministrativi-contabili		1				1
	Geometra		1		1		2
Totali		1	3	1	1	1	4

⁽¹⁾ unità assunta ex art. 110 con incarico per mesi 6

⁽²⁾ posto da coprire ai sensi dell'art. 92 TUEL alla scadenza dell'incarico ex art. 110

SETTORE VIII "AMBIENTE E CIMITERI"

Categoria	Profilo	Posti coperti al 1/1/2024		Posti di cui è prevista l'assunzione nel piano del fabbisogno		POSTI TOTALI	
		Part Time	Full Time	Part Time	Full Time	Part Time	Full Time
Funzionari ed elevata Qualificazione	Specialista in attività tecniche e progettuali		1		1		2
Istruttori	Istruttori amministrativi-contabili						
	Geometra						
Totali			1		1		2

SETTORE IX" VIGILANZA E CONTROLLO DEL TERRITORIO"

Categoria	Profilo	Posti coperti al 1/1/2024		Posti di cui è prevista l'assunzione nel piano del fabbisogno		POSTI TOTALI	
		Part Time	Full Time	Part Time	Full Time	Part Time	Full Time
Funzionari ed elevata Qualificazione	Specialista dell'area vigilanza		1				1
Istruttori	Agente di Polizia Locale		13 ⁽¹⁾		1 ⁽²⁾		13
Totali			13				13

⁽¹⁾ unità per la quale è prevista la trasformazione del rapporto di lavoro da part time 24 ore a tempo pieno 36 ore

⁽²⁾ in sostituzione di n. 1 unità di cui è previsto il collocamento in quiescenza nel 2024

Allegato A

FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2024- 2026

Programmazione della copertura dei seguenti posti:

N° POSTI	PROFILO PROFESSIONALE	AREA	SPESA ANNUA LORDA NECESSARIA (Al netto Irap)	FULL TIME/ PART-TIME	MODALITA' DI COPERTURA	2024	2025	2026
1	SPECIALISTA IN MATERIE GIURIDICHE	Funzionari ed Elevata Qualificazione	35.784,72	FULL TIME	Mobilità vol./Concorso/ Scorrimento graduatoria altri enti	1		
1	SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVE E CONTABILI	Funzionari ed Elevata Qualificazione	35.784,72	FULL TIME	Scorrimento graduatoria altri enti Mobilità vol./Concorso	1		
1	SPECIALISTA IN ATTIVITA' TECNICHE E PROGETTUALI	Funzionari ed Elevata Qualificazione	17.892,36	Part time	Assunzione ai sensi dell'art. 92 del TUEL	1		
2	GEOMETRA	ISTRUTTORI	65.445,12	FULL TIME	Mobilità vol./Concorso/ Scorrimento graduatoria altri enti	2		
1	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	ISTRUTTORI	34.722,96	FULL TIME	Mobilità vol./Concorso/ Scorrimento graduatoria altri Enti/Selezioni Uniche	1		
1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	ISTRUTTORI	32.722,56	FULL TIME	Graduatoria propria	1		
Costo Complessivo €			222.352,44					
Costo anno 2024 €			222.352,44					
Costo anno 2025 €								
Costo anno 2026 €								

Per gli anni **2025- 2026** si procederà nei limiti delle capacità assunzionali disponibili ecompatibilmente con gli equilibri di Bilancio con successivo provvedimento.

PIANO OCCUPAZIONALE

2024

Programmazione della copertura dei seguenti posti:

N° POSTI	PROFILO PROFESSIONALE	AREA	SPESA ANNUA LORDA NECESSARIA (Al netto Irap)	FULL TIME/ PART-TIME	MODALITA' DI COPERTURA	2024	2025	2026
1	SPECIALISTA IN MATERIE GIURIDICHE	Funzionari ed Elevata Qualificazione	35.784,72	FULL TIME	Mobilità vol./Concorso/ Scorrimento graduatoria altri enti	1		
1	SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVE E CONTABILI	Funzionari ed Elevata Qualificazione	35.784,72	FULL TIME	Scorrimento graduatoria altri enti Mobilità vol./Concorso	1		
1	SPECIALISTA IN ATTIVITA' TECNICHE E PROGETTUALI	Funzionari ed Elevata Qualificazione	17.892,36	Part time	Assunzione ai sensi dell'art. 92 del TUEL	1		
2	GEOMETRA	ISTRUTTORI	65.445,12	FULL TIME	Mobilità vol./Concorso/ Scorrimento graduatoria altri enti	2		
1	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	ISTRUTTORI	34.722,96	FULL TIME	Mobilità vol./Concorso/ Scorrimento graduatoria altri Enti/Selezioni uniche	1		
1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	ISTRUTTORI	32.722,56	FULL TIME	Graduatoria propria	1		
Costo Complessivo €			222.352,44					
Costo anno 2024 €			222.352,44					
Costo anno 2025 €								
Costo anno 2026 €								

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO E/O CON FORME DI LAVORO FLESSIBILE

Entro il tetto del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009 ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010:

➤ **PROROGARE** fino al 31.12.2024:

- della suddetta unità a tempo determinato e parziale (18 ore) di **Istruttore Amministrativo** – Area Istruttori (già cat. C pos. ec. C1) come ufficio di Staff, per una spesa complessiva presunta annua di € 17.000,00 circa, nel rispetto del limite complessivo della spesa destinabile a tale scopo, pari ad Euro 44.132,00;
- della succitata n. 1 unità di **Specialista** in attività tecniche e progettuali – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (già Cat. D pos. ec. D1) ai sensi **dell'art. 110 comma 1 del TUEL**, con incarico di responsabile del Settore Ambiente e Cimiteri e di Responsabile dell'Ufficio A.R.O con una spesa quale quota parte a carico del Comune di Tricase di € 22.500,00 (annuale), non ricadenti nel limite di cui all'art. 9 comma 28 D.L. n.78/2010;

Non ricadenti nel limite di cui dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010

- **AGENTI DI POLIZIA LOCALE** a tempo determinato ai sensi art. 208, comma 5-bis, del Codice della Strada, nel rispetto del limite complessivo lordo della spesa destinabile a tale scopo, pari ad Euro 19.500,00, in deroga al D.L. n. 78/2010 ai sensi dell'art. 1 comma 983 L. 178/2020;