



COMUNE DI BENETUTTI

PROVINCIA DI SS

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.59 DEL 16/09/2024

OGGETTO:

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2024-2026.
RIMODULAZIONE DEL DUP 2024/2026 E DEL PIAO 2024/2026.

L'anno **duemilaventiquattro** addì **sedici** del mese di **settembre** alle ore **tedici** e minuti **zero** nella sala delle adunanze del Comune di Benetutti, convocata nei modi di legge si è riunita la Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome		Presente
1.	ARCA DANIELE Sindaco	Si
2.	ROCCU CRISTIAN Assessore	Si
3.	COCCO MARIA ELENA Assessore	No
4.	MANCA DANIELE Assessore	Si
5.	SANNA LAURA Assessore	Si
Totale Presenti:		4
Totale Assenti:		1

Presiede il Sig. Arca Daniele nella sua qualità di Sindaco il quale, prima che abbia inizio la riunione, ricorda che con Regolamento approvato con Deliberazione di Consiglio comunale n. 6 del 19/04/2022 recante misure di semplificazione in materia di organi collegiali, (Regolamento per lo svolgimento delle sedute di Consiglio e Giunta comunale in video/audio conferenza. Approvazione) si è disposto di tenere, se del caso, le riunioni degli organi collegiali anche in videoconferenza.

Collabora ed assiste dal punto di vista giuridico - amministrativo il Segretario Comunale Dott. Potenziani Fabio il quale provvede alla redazione del presente verbale partecipando in videoconferenza, giusto il disposto del Regolamento suddetto. Lo stesso procede dunque a verificare la presenza/assenza dei su nominati assessori, ivi incluso il Sindaco-Presidente e constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convenuti a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il T.U. 18/08/2000, n° 267 delle leggi sull'Ordinamento degli EE.LL.

PREMESSO che sulla proposta di deliberazione:

- **Il Responsabile del servizio interessato;**
- **Il Responsabile del servizio finanziario;**

Ai sensi dell'Art. 49 del T.U. 18/08/2000, n° 267, hanno espresso parere:

- FAVOREVOLE –

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la Deliberazione Consiliare n. 42 del 19/12/2023 si è proceduto all'approvazione del Documento Unico di Programmazione semplificato per comuni con popolazione inferiore a 2000 abitanti (D.U.P.) - periodo: 2024 – 2025 – 2026;

VISTA la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 43 del 19/12/2023 è stato approvato il bilancio di previsione e dei suoi allegati per gli esercizi 2024/2026.

VISTA la Deliberazione di C.C. n. 13 del 29/05/2024 è stato approvato il Rendiconto relativo all'esercizio finanziario 2023;

VISTA la deliberazione della Giunta Comunale n. 6 del 29/01/2024 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026 all'interno del quale è confluito, tra gli altri, il Piano triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2024-2026;

PREMESSO:

- l'art. 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia, convertito con modificazioni in legge n. 113 del 6 agosto 2021, prescrive in capo alle pubbliche amministrazioni l'adozione di un Piano integrato di attività e di organizzazione, di seguito semplicemente PIAO di durata triennale, con aggiornamento annuale;
- lo scopo è quello di «assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso»;
- il PIAO, aggiornato annualmente, definisce (nell'elencazione delle norme, e relativi adempimenti, vengono individuati i Piani e gli atti che confluiscono nel PIAO):
 - a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;

b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi»;

DATO ATTO altresì che il PIAO viene adottato entro il 31 gennaio di ogni anno, pubblicato nel proprio sito internet istituzionale e inviato al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione nel relativo portale;

VISTO:

- Il D.P.R. 24/06/2022, n. 81 (GU n.151 del 30/06/2022) contenente il “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”;
- Il DM 30/06/2022, n. 132 (G.U. n. 209 del 07/09/2022) contenente il “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”;

VISTA la legge 6.11.2012, n. 190, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", in cui si prevede che le singole amministrazioni adottino un "Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione" e lo aggiornino annualmente, "a scorrimento", entro il 31 gennaio di ciascun anno;

EVIDENZIATO che, come previsto dall'art. 6, comma 5 del citato D.L. 80/2021 e ribadito con l'art. 1 del DPR n. 81 del 24 giugno 2022, il P.I.A.O. sostituisce e assorbe gli adempimenti inerenti ai previgenti Piani di cui alle seguenti disposizioni:

- articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, e articoli 60-bis (Piano delle azioni concrete) e 60-ter, del d.lgs. 165/2001;
- articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio) anche se adempimento non si applica più agli Enti Locali ai sensi del DL 26 ottobre 2019, n. 124 convertito con modificazioni dalla L. 19 dicembre 2019, n. 157 che ha disposto con l'art. 57, comma 2, lettera e) che a decorrere dall'anno 2020, alle Regioni, agli Enti Locali e ai loro organismi ed enti strumentali cessano applicarsi una serie di disposizioni in materia di contenimento e di riduzione della spesa e di obblighi formativi, tra cui, come indicato alla lett. e, l'articolo articolo 2, comma 594, della legge 24 dicembre 2007, n. 244);
- articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del d.lgs. n. 150/2009 (Piano della performance);
- articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della Legge n. 190/2012 (Piano di prevenzione della corruzione);
- articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro agile);
- articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive).

RICHIAMATA la deliberazione della Giunta Comunale n. 6 del 29/01/2024 con la quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026 e all'interno del quale è confluito, tra gli altri, il Piano triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2024-2026 presente all'interno del D.U.P. 2024-2026 approvato a sua volta con Atto Consiliare n. 42 del 19/12/2023;

DATO ATTO ED EVIDENZIATO che è emersa la necessità di rimodulare le risorse umane presenti all'interno dell'Area Amministrativa, Finanziaria e dell'Azienda Elettrica, con personale inquadrato nell'Area degli Istruttori del CCNL 2019-2021 sottoscritto il 16.11.2022 e con profilo professionale di Istruttore Amministrativo;

DATO ATTO che si è proceduto alla verifica del permanere delle capacità assunzionali sulla base di quanto previsto D.L. 34/2019, art. 33 e s.m.i. - D.M. 17.03.2020 così come rilevasi dal documento allegato alla presente Deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale;

EVIDENZIATO altresì che il 16/09/2024 cesserà dal servizio un istruttore amministrativo dell'Area degli Istruttori del CCNL 2019-2021 e che quindi, questa Giunta Comunale ritiene

opportuno disporre l'aggiornamento del PIAO nella parte relativa al fabbisogno del personale per il triennio 2024/2026;

RITENTO, in particolare di:

1- prevedere il passaggio da 18 a 36 ore settimanali di un dipendente già in servizio, operante nell'Area Amministrativa, Finanziaria e dell'Azienda Elettrica ed inquadrato nell'area degli istruttori del CCNL 2019-2021 sottoscritto il 16/11/2022;

2- prevedere una nuova figura professionale a tempo pieno e indeterminato da inquadrare nell'Area degli istruttori del CCNL 2019-2021 sottoscritto il 16/11/2022 e che farà riferimento all'Area Amministrativa, Finanziaria e dell'Azienda Elettrica disponendo che detta assunzione possa avvenire anche attraverso lo scorrimento della graduatoria del Concorso pubblico per titoli ed esami per la copertura di n. 2 posti di istruttore amministrativo – ex Categ. C – approvata con Determinazione n. 674 del 15/12/2022;

EVIDENZIATA pertanto la necessità di procedere alla modifica della parte 5 del P.I.A.O 2024-2026, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 6 del 29/01/2024 e all'interno del quale è confluito, tra gli altri, il Piano Triennale del Fabbisogno del personale per il periodo 2024-2026 e ciò al fine di consentire l'attivazione delle procedure necessarie al reclutamento del personale come sopra rappresentato;

RITENUTO necessario e opportuno modificare il Documento Unico di Programmazione approvato dal Consiglio Comunale con Deliberazione n. 42 del 19/12/2023;

RICORDATO che della modifica alla parte 5 del PIAO all'interno del quale è inserito "Piano Triennale Fabbisogni di Personale" verrà data opportuna e necessaria informazione alle R.S.U. e alle OO.SS.;

VISTI:

- il CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022;
- il Testo Unico Enti Locali di cui al D.lgs. 267/2000;
- il D.lgs. 165/2001 recante "Testo Unico sul Pubblico Impiego";

ACQUISITO il parere del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 239 D.Lgs 267/2000, per l'accertamento di quanto previsto dall'art. 19 comma 8 della L. 448/2001;

ACQUISITI i pareri favorevole espressi, ai sensi dell' art. 49, comma 1, D.Lgs.18.08.2000, n.267 dal responsabile del servizio, in ordine alla regolarità tecnica del presente provvedimento e dal ragioniere comunale in ordine alla regolarità contabile;

Con voti unanimi espressi con le forme di legge,

UNANIME DELIBERA

1. **RICHIAMARE** la sopraesposta narrativa quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

2. **APPROVARE** le modifiche al P.I.A.O. 2024-2026 allegate alla presente Deliberazione (ed il relativo allegato) con particolare riferimento alla parte 5 "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale";

3. **APPROVARE** la modifica al D.U.P. approvato dal Consiglio Comunale con Deliberazione n. 42 del 19/12/2023 nella parte in cui esso fa riferimento al Piano Triennale sul Fabbisogno del personale 2024-2026, confluito poi nel PIAO 2024-2026 approvato successivamente dalla Giunta Comunale con Atto n. 6 del 29/01/2024;
4. **DISPORRE** la pubblicazione del presente atto nel sito istituzione dell'Ente, nonché nel Portale P.I.A.O. del Dipartimento della Funzione Pubblica;
5. **SOTTOPORRE** la presente deliberazione a ratifica da parte del Consiglio Comunale relativamente alla parte in cui viene modificato il DUP, approvato dallo stesso Consiglio con Atto n. 42 del 19/12/2023;
6. **DISPORRE** affinché venga data opportuna informazione alla RSU e alle OO.SS. territoriali;
7. **DICHIARARE** il presente atto immediatamente eseguibile, previa separata ed unanime votazione, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.lgs. n. 267/2000.

Del che si è redatto il presente verbale

Il Sindaco

F.to : Arca Daniele

Il Segretario Comunale

F.to : Dr. Potenziani Fabio

L' Assessore Anziano

F.to: Manca Daniele

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

(Art. 124 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267)

Il sottoscritto certifica che copia della presente deliberazione è stata pubblicata, in data odierna, per rimanervi per 15 giorni consecutivi, nel sito web istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico (art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69).

Benetutti , lì 21/09/2024

IL Segretario Comunale

F.to : Dr. Potenziani Fabio

La presente copia, riprodotta mediante sistemi informatici è conforme all'originale, conservato presso il settore Affari Generali, da servire per uso amministrativo.

Benetutti lì _____

Il Segretario Comunale

La presente deliberazione è stata trasmessa con lettera n° 3448 in data 21/09/2024 ai Capogruppo Consiliari (Art. 125 del D.Lgs. 18/08/2000, n° 267);

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente Deliberazione è divenuta esecutiva

- Per la scadenza dei 10 giorni della pubblicazione (art.134, 3° comma, del D.Lgs. 18/08/2000, n° 267);
- Perchè dichiarata immediatamente eseguibile (Art. 134, 4° comma del D.Lgs. 18/08/2000, n° 267);

F.to Il Segretario Comunale

Dr. Potenziani Fabio

Allegato alla Deliberazione della Giunta Comunale n. 59 del 16/09/2024



Comune di Benetutti

Provincia di Sassari

**DOCUMENTO UNICO di
PROGRAMMAZIONE
SEMPLIFICATO
PER COMUNI CON POPOLAZIONE INFERIORE A 2000 ABITANTI**

(D.U.P.)

PERIODO: 2025 – 2026- 2027

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2024/2026.

L'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito 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 L. n. 482/1968.

A norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 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.

Ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i..

Secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente.

L'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa.

L'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D. Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il

divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse.

Il Decreto 8/5/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018.

L'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

E' necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla revisione della struttura organizzativa dell'Ente e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero.

A tale riguardo dalla consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

Con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17/03/2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/04/2020, sono state stabilite le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, entrate in vigore dal 20/04/2020.

L'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 27/12/2006 n. 296 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale. Occorre inoltre verificare il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale.

Questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e dall'ultimo Conto Consuntivo approvato (2022) non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo. L'attuale dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68.

L'allegato Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027, redatto in conformità della vigente normativa in materia e delle citate linee di indirizzo ministeriali, nonché nel rispetto della disciplina vincolistica sopra richiamata.

Nel rappresentato organigramma sono indicate le aree e la loro articolazione interna, compresa la previsione ed individuazione di eventuali incarichi di Elevate Qualificazioni come previste all'art. 12 del nuovo sistema di classificazione del nuovo CCNL e disciplinate dal Capo II (articoli dal 16 al 21) del contratto collettivo sottoscritto il 16 novembre 2022. Il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei

servizi è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n° 32 del 06/06/2005, modificato con Deliberazione di Giunta Comunale N. 51 del 20/11/2019.

Negli Atti programmatori di questo Ente, il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026 è previsto:

- 1- nel D.U.P. 2024-2026 approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 42 del 19/12/2023;
- 2- nel PIAO approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 6 del 29/01/2024. Il piano triennale dei fabbisogni del Personale è stato trasmesso al Ministero dell'Economia e delle finanze attraverso l'applicativo SICO.

Come noto l'attuale normativa ha modificato quella precedente in materia prevedendo, anche per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, l'adempimento di cui all'art. 6 del Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, recante misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113.

Ai fini del presente documento di delinea, di seguito il percorso normativo che ha fatto confluire il piano triennale del fabbisogno del personale, all'interno del PIAO.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è previsto, in origine, dall'articolo 6, comma 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

Il comma 6 del su citato art. 6 del D.L. n. 80/2021 ha infatti disposto che entro il medesimo termine di cui al comma 5 (31/03/2022), con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.”.

Con Decreto 30 giugno 2022, n. 132 della Presidenza Del Consiglio Dei Ministri Dipartimento Della Funzione Pubblica è stato emanato il Regolamento recante la definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione.

L'art. 1, comma 2 del Decreto 30/06/2022, n. 132 dispone che al fine di adeguare il Piano integrato di attività e organizzazione alle esigenze delle diverse pubbliche amministrazioni, vengono definite le modalità semplificate per l'adozione dello stesso, da parte delle pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, stabilendo nel successivo comma 3 che le pubbliche amministrazioni conformano il Piano integrato di attività e organizzazione alla struttura e alle modalità redazionali indicate nel suindicato decreto, secondo lo schema contenuto nell'allegato che forma parte integrante del decreto medesimo.

Il successivo articolo 4, comma 1, lett. c) fa appunto riferimento al Piano triennale dei

fabbisogni di personale il quale 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.

L'art. 6 del Decreto 30 giugno 2022, n. 132 dispone invece modalità semplificate per le pubbliche

amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti stabilendo che:

“1. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3)¹, per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

2. L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

¹ **Art. 3 -Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione**

1. La sezione è ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:
omissis.....

c) Rischi corruttivi e trasparenza: la sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013. La sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, contiene:
omissis...

3) la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;

3. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.²

4. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo.”

Se è pur vero che oramai il piano triennale dei fabbisogni di personale andrà a costituire parte integrante del P.I.A.O. è comunque opportuno e necessario che lo stesso trovi un raccordo con il D.U.P. soprattutto nel caso in cui la modifica del piano triennale ovvero la sua adozione ex novo abbiano riflessi di carattere finanziario. Il raccordo tra il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) e il DUP (Documento Unico di Programmazione) è fondamentale per garantire una coerenza nelle strategie e nelle risorse finanziarie. Recentemente, la Commissione Arconet ha evidenziato la necessità di modifiche per migliorare il collegamento tra questi due documenti, assicurando una programmazione più efficace e integrata.

L'art. 8 del succitato Decreto n. 132/2022 che tratta del rapporto del Piano integrato di attività e organizzazione con i documenti di programmazione finanziaria dispone al riguardo che:” 1. Il Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del presente decreto assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto.”.

A seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in

² **Art. 4 - Sezione Organizzazione e Capitale umano**

1. La sezione è ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:

- a) Struttura organizzativa: in questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione e sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a);
- b) Organizzazione del lavoro agile: in questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione. A tale fine, ciascun Piano deve prevedere:
 - 1) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
 - 2) la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
 - 3) l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
 - 4) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
 - 5) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;
- c) 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: omissis....
 - 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;

esuberano.

Il Piano triennale dei fabbisogni verrà poi trasmesso alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017 e pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente nella Sezione Amministrazione trasparente.

Con Deliberazione n. 59 del 16 settembre 2024, la Giunta Comunale ha inteso modificare il DUP 2024/2026 approvato con Atto Consiliare n. 42 del 19/12/2023 e il PIAO approvato con proprio Atto n. n. 6 del 29/01/2024.

Tale modifica si è resa necessaria al fine di adeguare il piano agli effettivi fabbisogni dell'Ente.

Naturalmente la modifica del DUP – approvato dal Consiglio Comunale – comporterà che l'Atto di Giunta di modifica sia sottoposto a ratifica previo parere del Revisore.

Di seguito il Piano Triennale dei fabbisogni di Personale per il triennio 2024/2026 così come rimodulato con l'Atto di Giunta Comunale n. 59/2024.



Comune di Benetutti

Provincia di Sassari

RIMODULAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE – 2024-2026

(Art. 6 del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165)

ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

L'Amministrazione comunale in seguito ad una attenta valutazione dei carichi di lavoro ritiene di dover adeguare il proprio fabbisogno di personale. Tale adeguamento è oltremodo necessario ed opportuno al fine di assicurare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa e in considerazione del continuo aumento delle funzioni in capo agli enti locali (PNRR, agenda 2026 etc.) ma anche con riferimento alle numerose funzioni delegate dalla R.A.S.

La rimodulazione comprenderà:

- a. il passaggio da 18 a 36 ore settimanali di un dipendente già in servizio, operante nell'Area Amministrativa, Finanziaria e dell'Azienda Elettrica ed inquadrato nell'area degli istruttori del CCNL 2019-2021 sottoscritto il 16/11/2022;
- b. la previsione di una nuova figura professionale a tempo pieno ed indeterminato da inquadrare nell'Area degli istruttori del CCNL 2019-2021 sottoscritto il 16/11/2022 e che farà riferimento all'Area Amministrativa, Finanziaria e dell'Azienda Elettrica. L'assunzione potrà avvenire anche attraverso lo scorrimento della graduatoria del Concorso pubblico per titoli ed esami per la copertura di n. 2 posti di istruttore amministrativo – Categ. C – approvata con Determinazione n. 674 del 15/12/2022.

1 - PREMESSA

Il piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta per l'ente:

- il quadro generale delle esigenze di personale nel triennio di riferimento, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica. Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento;
- un adempimento obbligatorio finalizzato alla riduzione programmata delle spese di personale (art. 91 comma 1 del D. Lgs 267/2000). Inoltre, le amministrazioni pubbliche che non provvedono all'adozione del piano ed agli adempimenti connessi non possono assumere nuovo personale (art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001);
- un'attività preliminare all'avvio di tutte le procedure di reclutamento che l'ente intende attivare per garantire la piena funzionalità dei propri servizi (art. 35, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001);
- il documento organizzativo principale in ordine:
 - alla definizione dell'assetto organizzativo inteso come assegnazioni dei vari servizi alle unità organizzative primarie (Aree);
 - alla organizzazione dei propri uffici attraverso l'indicazione della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai bisogni programmati (art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001);

- all’individuazione dei profili professionali necessari per il perseguimento degli obiettivi dell’Ente, tenendo conto delle funzioni che l’amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, nonché delle responsabilità connesse a ciascuna posizione;
- alle scelte di acquisizione di personale mediante le diverse tipologie contrattuali previste dall’ordinamento (tempo indeterminato, lavoro flessibile, ecc.).

2 - CONTENUTI

In relazione alle finalità esplicitate in premessa, i principali contenuti del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024/2026 possono essere così riassunti:

- a. revisione dell’assetto organizzativo dell’Ente**, finalizzata alla razionalizzazione degli apparati amministrativi e necessaria per l’ottimale distribuzione delle risorse umane, per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- b. rilevazione delle eventuali eccedenze di personale**, ai sensi dell’art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001;
- c. individuazione della consistenza della dotazione organica** intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all’art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i.;
- d. rimodulazione quantitativa e qualitativa della consistenza di personale** in base ai fabbisogni programmati, nel limite del tetto finanziario massimo potenziale;
- e. individuazione dei posti da coprire e programmazione del fabbisogno di personale**, nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- f. evidenza del rispetto dei vincoli finanziari e degli equilibri di finanza pubblica**, come imposti dalla normativa vigente.

3 - DURATA

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale, ovvero per il periodo 2024-2026. Dovrà essere adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all’art. 6, commi 2 e 3, del D. lgs. n. 165/2001 e s.m.i. L’eventuale modifica in corso d’anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata.

ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

1 - PREMESSA

Il Comune di Benetutti persegue obiettivi di massima semplificazione, attraverso la riduzione al minimo del numero delle unità organizzative, nonché di massima flessibilità, attraverso l'adattamento dell'assetto organizzativo alle mutevoli esigenze dell'ente. La struttura organizzativa del Comune di Benetutti si può articolare in Aree, Servizi uffici; non tutti i livelli organizzativi devono essere necessariamente attivati, se non per esigenze di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione dell'ente.

Tutto ciò premesso, al fine di meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, si rende necessaria una revisione, seppure limitata come si dirà più avanti, dell'attuale organizzazione dell'Ente. La definizione dell'assetto organizzativo fornisce anche la base per l'individuazione delle responsabilità di direzione delle unità organizzative primarie (Aree e Servizi) e per l'attribuzione degli incarichi di Elevate Qualificazioni come previste all'art. 12 del nuovo sistema di classificazione del nuovo CCNL e disciplinate dal Capo II (articoli dal 16 al 21) del contratto collettivo sottoscritto il 16 novembre 2022

2 - SUDDIVISIONE IN AREE/SERVIZI/UFFICI

Le Aree della struttura organizzativa del Comune di Benetutti sono attualmente articolate Come segue:

DOTAZIONE ORGANICA ATTUALE

	RESPONSABILE STRUTTURA APICALE	EX CAT	EX POS. ECONOMICA	AREA NUOVO CCNL DEL 16-11-2022	NUOVA D.O.	POSIZIONI COPERTE
AREA AMMINISTRATIVA E DEI SERVIZI FINANZIARI	1 con incarico di EQ	D	D4	FUNZIONARI AD ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	1
		D	D3		1	1
		D	D1		1	1
		D	D1 (*)		+1	0
		C	C1	ISTRUTTORI	1	1
		C	C1		1	1
		C	C1 (**)		1	1
		C	C5 (*)		0	1
		B	B3	OPERATORI ESPERTI	1,5	1,5
	TOTALE POSTI NELL'AREA					8,5
AREA TECNICO-MANUTENTIVA	RESPONSABILE STRUTTURA APICALE	EX CAT	EX POS. ECONOMICA	AREA NUOVO CCNL DEL 16-11-2022	NUOVA D.O.	POSIZIONI COPERTE
	1 con incarico di EQ	D	D6	FUNZIONARI AD ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	1
		D	D1(**)		1	0
		C	C5	ISTRUTTORI	1	1
		C	C1 (**)		2	2
		B	B3	OPERATORI ESPERTI	1,5	1,5
TOTALE POSTI NELL'AREA					6,5	5,5
TOTALE COMPLESSIVO					15	14

(*) A seguito di Progressione verticale che operata in deroga ai sensi dell'art. 13, comma 6 del CCNL, la risorsa umana verrà valorizzata e transiterà nell'area dei Funzionari ad EQ.

(**) Part-time 18 ore settimanali (50%)

NUOVA DOTAZIONE ORGANICA 2024-2026

	RESPONSABILE STRUTTURA APICALE	EX CAT	EX POS. ECONOMICA	AREA NUOVO CCNL DEL 16-11-2022	NUOVA D.O.	POSIZIONI COPERTE
AREA AMMINISTRATIVA E DEI SERVIZI FINANZIARI	1 con incarico di EQ	D	D4	FUNZIONARI AD ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	1
		D	D3		1	1
		D	D1		1	1
		D	D1		1	1
		C	C1	ISTRUTTORI	1	1
		C	C1 (Nota 1)		1	0 (Nota 1)
		C	C1 Nota 2)		1	1 (Nota 2)
		C	C1 (Nota 3)		1	0 (Nota 3)
		B	B3	OPERATORI ESPERTI	1,5	1,5
		TOTALE POSTI NELL'AREA				
AREA TECNICO-MANUTENTIVA	1 con incarico di EQ	D	D6	FUNZIONARI AD ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	1
		D	D1 (Nota 4)		1	0 (Nota 4)
		C	C5	ISTRUTTORI	1	1
		C	C1 (Nota 4)		2	2 (Nota 4)
		B	B3	OPERATORI ESPERTI	1,5	1,5
		TOTALE POSTI NELL'AREA				
TOTALE COMPLESSIVO					16	14

(NOTA 1) Con decorrenza dal 16 settembre 2024, il posto resta vacante con diritto alla conservazione del posto (a seguito alle dimissioni volontarie del dipendente in servizio), così come previsto dall'art. 20 del CCNL del 14/09/2000 che ha modificato l'art. 14bis, comma 9 del CCNL del 06/07/1995

(Nota 2) da Part-time 18 ore settimanali (50%) a tempo pieno 36 ore settimanali.

(NOTA 3) nuova previsione per un'assunzione di un dipendente a tempo pieno e indeterminato attraverso l'utilizzo della vigente graduatoria degli idonei al concorso per titoli ed esami per la copertura di due posti di istruttore amministrativo, Categ. C, approvata con Determinazione n. 674 del 15/12/2022

(NOTA 4) Part-time 18 ore settimanali (50%).

3. INCARICHI DI DIREZIONE DI AREA

Al vertice delle aree sopra esposte sono nominati i Responsabili apicali di area a cui compete “*lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa*”.

Entrando nel dettaglio, la scelta dell'Amministrazione per quanto riguarda la direzione delle n. 2 aree sopra individuate è la seguente:

- Il **Segretario**, a cui compete altresì il coordinamento generale dell'intera struttura organizzativa dell'ente;
- al vertice delle Aree:
 - 1- AREA AMMINISTRATIVA, DEI SERVIZI FINANZIARI E DELL'AZIENDA ELETTRICA vi è un Responsabile di Area con incarico di Elevata qualificazione (EQ).
 - 2- AREA TECNICO-MANUTENTIVA vi è un Responsabile di Area con incarico di Elevata qualificazione (EQ).

RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

L'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Pertanto, prima di definire il fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024, è necessario procedere ad una ricognizione del personale in esubero rispetto alle risorse umane in servizio all'interno delle varie Aree/Servizi/Uffici.

Considerato il personale attualmente in servizio, *come da allegato prospetto*, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini,

non si rilevano situazioni di personale in esubero.

CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

La dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., per ciascuno degli anni 2022-2023-2024, è pari a **Euro 633.064,23** (media triennio 2011-2013).

Tale parametro deve essere ora coordinato con quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., il quale ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Il citato art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i. prevede testualmente: “*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. 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 superiore. 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."

Per l'attuazione di tale disposizione, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17/03/2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/04/2020, sono state stabilite le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, entrate in vigore dal 20/04/2020.

Nello specifico, per il Comune di **BENETUTTI** i valori soglia in base con i quali definire le facoltà assunzionali sono i seguenti:

Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6, D.P.C.M. 17/03/2020; tabelle 1 e 3:

COMUNE DI	BENETUTTI
POPOLAZIONE (al 31/12/2023) – Fonte ISTAT	1664
FASCIA	B
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	28,60%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	29,00%

Prendendo a riferimento gli ultimi dati relativi al Rendiconto 2020, approvato con deliberazione C.C. n. 31 del 13/07/2021, il rapporto spesa personale su entrate correnti risulta essere pari al 18,35%, come di seguito calcolato:

Rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2 D.P.C.M. 17/03/2020

Valori soglia di massima spesa di personale T1 - Fasce demografiche		
FASCE		VALORE SOGLIA
a	Comuni con meno di 1.000 abitanti	29,50%
b	Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,60%

Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio T2						
FASCE		2020	2021	2022	2023	2024
		VALORI %				
a	Comuni con meno di 1.000 abitanti	23,00	29,00	33,00	34,00	35,00
b	Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	23,00	29,00	33,00	34,00	35,00

Determinazione della MEDIA delle Entrate correnti al netto del FCDE (dati a Rendiconto)					
ENTRATE	2021	2022	2023	TOTALE	MEDIA
TITOLO I	655.907,66	752.748,89	722.565,88	2.131.222,43	710.407,48
TITOLO II	1.561.637,07	1.630.120,18	1.661.987,88	4.853.745,13	1.617.915,04
TITOLO III	1.243.592,05	1.567.104,44	1.048.290,46	3.858.986,95	1.286.328,98
TOTALI	3.461.136,78	3.949.973,51	3.432.844,22	10.843.954,51	3.614.651,50
FCDE ULTIMO ANNO CONSIDERATO (previsionale 2023)					283.863,77
NETTO QUOTA ENTRATE CORRENTI					3.330.787,73
Individuazione dei valori soglia di rientro della maggiori spese di personale T3					
FASCE					VALORE SOGLIA
a	Comuni con meno di 1.000 abitanti				33,50%
b	Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti				32,60%

RIDETERMINAZIONE DELLA SPESA PER IL PERSONALE (2024)				
FONT E	COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DELLA SPESA DI PERSONALE			RENDICONT O 2023
art.2, co.1, lett.a)	1	Spesa di personale	+	589.011,08
	di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato		429.984,96
		Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		118.176,13
		IRAP		36.466,43
		Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo		0,00
		Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto		0,00
		Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL		0,00
		Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro		0,00
		Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)		0,00
		Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, somministrati, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003		0,00
		Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni		0,00
		Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso		0,00
		Altre spese (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.)		4.383,56
	2	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. somministrati, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003	+	0,00
	3	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni	+	0,00
4	Altre spese contabilizzate in interventi diversi dall'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.)	+	2.795,19	

TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)			
(-)	IRAP	+	36.466,43
TOTALE SPESA DI PERSONALE (A) - Ultimo rendiconto di gestione approvato (2023)			552.544,65
art.2, co.1, lett.b)	MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (B) Ultimi tre anni - Rendiconto di gestione approvati		3.330.787,73
			*
art.4, co.1	RAPPORTO % TRA SPESA PERSONALE E MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (C= A/B %)		16,59%
art.4, co.1, tab.1	INSERIMENTO DEL COMUNE NELLA FASCIA DI INSERIMENTO DEL DM - ART. 4 TAB. 1	B	*
art.4, co.1, tab.1	VALORE SOGLIA PREVISTO DALL'ART. 4 DEL DM (D)		28,60%
			*
art.4, co.2	MASSIMA SPESA PERSONALE CONSENTITA (MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE X VALORE SOGLIA) (B x D)		952.605,29
	SPESA PERSONALE TEORICA CONSENTITA (E)		400.060,64
art.5, co.1, tab.2	% MASSIMA CONSENTITA DI INCREMENTO SPESA PERSONALE ART. 5 PER FASCIA COMUNE (3° ANNO) (B)		35,00%
			*
art.5, co.1, tab.2	INCREMENTO MASSIMO SPESA PERSONALE (G = A x F) - UTILIZZO % DI INCREMENTO PREVISTA DAL DM T2 (H)		193.390,63
art.5, co.2	FACOLTA' ASSUNZIONALI RESIDUE ULTIMI 5 ANNI (I)		0,00
			*
art.5, co.2	LIMITE MASSIMO SPESA PERSONALE: TOTALE SPESA DI PERSONALE RENDICONTO APPROVATO ANNO 2023 [A] + INCREMENTO MASSIMO SPESA DI PERSONALE PREVISTA TAB.2 [H] + FACOLTA' ASSUNZIONALI RESIDUE, IN DEROGA FERMO RESTANDO IL LIMITE MASSIMO DI SPESA CONSENTITA [I]		745.935,28
			OK
	FACOLTA' ASSUNZIONALI RESIDUE SPENDIBILI		0,00

Fermo restando il vincolo annuale esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., pari a Euro € 633.064,23, a decorrere dal 20/04/2020 la dotazione organica

dell'Ente può essere incrementata per assunzioni a tempo indeterminato fino ad una spesa potenziale massima di personale, per l'anno 2024, pari a € **745.935,28** calcolata in base alle definizioni di cui all'art. 2 del D.P.C.M. 17/03/2020 utilizzando i valori registrati **rispetto al rendiconto 2023**; tale valore andrà poi ricalcolato annualmente in base ai valori registrati rispetto all'ultimo rendiconto approvato.

Ai sensi dell'art. 7, comma 1, del medesimo decreto, la maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dai precedenti artt. 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i..

RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE

Nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale, l'Ente procede a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali, come da proposta da parte dei Responsabili di Area, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale.

La spesa annua complessiva relativa ai dipendenti in servizio è pari a Euro **552.544,65** calcolata sulla base della definizione di cui all'art. 2 del D.P.C.M. 17/03/2020 con riferimento all'ultimo rendiconto approvato (**Esercizio 2023**).

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

1. PREMESSA

Sempre al fine di assolvere al meglio i compiti istituzionali, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale, come da proposta da parte dei Dirigenti/Responsabili, viene predisposta la programmazione del fabbisogno di personale 2024/2026, nell'ambito della quale vengono previste le nuove assunzioni a tempo indeterminato, le relative modalità di reclutamento, nonché il ricorso a forme flessibili di lavoro.

2. VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI

Per il triennio 2024-2026 la definizione della programmazione del fabbisogno di personale si interseca con una pluralità di presupposti normativi, il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e, in particolare:

- a) aver adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017 (art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001);
- b) aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001);
- c) aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006);
- d) aver approvato il Piano delle Performance (art. 10, comma 5, D.Lgs. n. 150/2009); per gli Enti Locali, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 ed il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 sono unificati organicamente nel PEG (art. 169, comma 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000);
- e) aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, commi 557 e seguenti – enti soggetti al patto nel 2015, della L. n. 296/2006);
- f) aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di 30 gg. dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla BDAP (il vincolo permane fino all'adempimento. E' fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi del vincolo);
- g) aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati (art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008); il divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento.

Per quanto riguarda i vincoli di cui alle lett c) e d) si specifica che:

il Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2022/2024 è stato approvato con deliberazione G.C. n. **23 del 19/04/2022** (inserita nel PIAO approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 36 DEL 25 Maggio 2023);

allo stato attuale non vi sono richieste inevase di certificazioni ai sensi dell'art. 9, comma 3-bis, del D. L. n. 185/2008.

Si dà atto altresì di:

- **aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale** (art. 1, commi 557 e seguenti – enti soggetti al patto nel 2015, della L. n. 296/2006);
- **aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto ed, eventualmente del bilancio consolidato**, nonché i trenta giorni dal termine di

legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009 (secondo le modalità di cui al D.M. 12/05/2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato.

3. FACOLTA' ASSUNZIONALI

1° caso - al di sotto del valore soglia "più basso" .

Nell'ambito della nuova disciplina di cui all'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., sopra esplicitata, per i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia "più basso" per la fascia demografica di appartenenza (il Comune di Benetutti che si trova al di sotto del 28,60%), il D.P.C.M. 17/03/2020 prevede un incremento graduale della spesa del personale fino al 31/12/2024.

In particolare, in sede di prima applicazione e fino al 31/12/2024, gli stessi Comuni possono incrementare annualmente la spesa di personale dell'anno 2018 nei termini percentuali indicati nella Tabella 2 (art. 5 D.P.C.M.), sempre 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, entro comunque il valore soglia massimo di riferimento indicato nella Tabella 1 ("valore soglia più basso").

4. ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

La consistenza del personale in servizio del Comune di Benetutti non presenta scoperture di quote d'obbligo, e, pertanto, rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999 e s.m.i..

5. PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI

Nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2024/2026 vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli sopra esplicitati, le seguenti assunzioni a tempo indeterminato, da effettuarsi secondo le procedure ordinarie di reclutamento, nel rispetto della vigente normativa in materia:

- 1- assunzione (con espletamento di procedura concorsuale) di n. 1 unità da inquadrare nell'Area dei funzionari ad elevata qualificazione che andrà a far parte dell'Area Tecnico-Manutentiva (part-time 50%);
- 2- Il passaggio da 18 a 36 ore settimanali (a tempo pieno ed indeterminato) di un dipendente attualmente inquadrato nell'area degli Istruttori del CCNL DEL 16/11/2022, con decorrenza dal 01/10/2024;
- 3- L'assunzione (anche tramite scorrimento della graduatoria in vigore presso questo Ente a seguito di Concorso pubblico per titoli ed esami per la copertura di n. 2 posti di istruttore amministrativo – Categ. C – approvata con Determinazione n. 674 del 15/12/2022) di numero un dipendente a tempo pieno ed indeterminato da inquadrare nell'area degli Istruttori.

Nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa di personale, nel triennio 2024/2026 saranno comunque consentite assunzioni nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 60 del C.C.N.L. sottoscritto il 16-11-2022.

RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA

La spesa derivante dalla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2024/2026, per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, calcolata in base alla definizione di cui all'art. 2, comma 1. lett. a), del D.P.C.M. 17/03/2020, è rappresentata dalle tabelle analitiche suindicate, parte integrante e sostanziale al presente documento.

Si dà atto, infine, che:

- la programmazione del fabbisogno di personale 2024/2026 rispetta i vincoli di finanza pubblica previsti dalla normativa vigente e l'equilibrio pluriennale di bilancio, come asseverato dall'organo di revisione;
- che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che non risulta essere strutturalmente deficitario ai sensi dell'art. 242 del TUEL, in quanto dall'ultimo rendiconto approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario, come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo.