

RETTIFICA DELLA SOTTOSEZIONE 03.03.01. DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024-2026 DENOMINATA “PROGRAMMAZIONE DELLE RISORSE UMANE”

03.03. Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026

03.03.01. Programmazione delle risorse umane

Premessa

Il Legislatore, mediante l'art. 6, comma 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con L. 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, di procedere annualmente alla approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) il quale assorbe, tra gli altri, anche il Piano triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 6, D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165. Pertanto, la presente sottosezione comprende la pianificazione del fabbisogno di personale per gli anni 2024 – 2026, preceduta dalla ricognizione annuale effettuata con delibera di Giunta Comunale n. 211 del 30/11/2023, in esito alla quale non risultano situazioni di soprannumero o eccedenze di personale presso il Comune di Lucera, mentre, al contrario, i dirigenti interpellati hanno formulato diverse richieste di coperture di posti vacanti.

Infine, si evidenzia che le proposte contenute nella presente relazione sono state formulate in coerenza con gli strumenti di programmazione economico – finanziaria annuale e pluriennale, ovvero il Bilancio di previsione 2024 – 2026, approvato con deliberazione del Consiglio comunale in data 21 dicembre 2023, n. 90 e del Documento Unico di Programmazione 2024 – 2026, approvato mediante deliberazione del Consiglio comunale in data 13 novembre 2023, n. 65.

Fatta questa doverosa premessa, si evidenzia che la presente sottosezione riguarda il piano dei fabbisogni di personale e in particolare:

- Programmazione strategica delle risorse umane.
- Strategia di copertura del fabbisogno
- Rotazione
- Formazione del personale (sicurezza del lavoro e GPDR).

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Alla luce del quadro normativo vigente e tenuto conto dei vincoli finanziari, l'Amministrazione ha reimpostato i suoi strumenti avviando, già dall'anno 2019, una riflessione sulle modalità di erogazione dei servizi ai cittadini e sulle modalità di attuazione dei vari interventi di competenza sul territorio comunale per cogliere le relative esigenze e la programmazione

del fabbisogno di personale ha tenuto conto di tali indicazioni avviando un adeguamento della dotazione alle mutate esigenze organizzative.

Risulta prioritario assicurare, nei prossimi anni, un ricambio generazionale e culturale in grado di supportare il percorso volto alla digitalizzazione, all'innovazione e alla modernizzazione dell'azione amministrativa rivedendo anche i sistemi di reclutamento del personale per renderlo più adeguato ai nuovi fabbisogni e in linea con il nuovo sistema di classificazione del personale alla luce del nuovo CCNL enti locali.

Si tratta di un investimento duraturo nel tempo e altrettanto costoso da effettuare con particolare attenzione verso specifici ambiti, a partire dal tema della definizione dei fabbisogni per arrivare a quello del reclutamento.

I fabbisogni di personale dovranno rispondere più ad esigenze strategiche che contingenti, prefigurando le professionalità e i ruoli del futuro che, alle capacità tecniche, dovranno affiancare capacità organizzative, relazionali e attitudinali con anche competenze trasversali rispetto a diversi ambiti di lavoro.

In secondo luogo, sarà necessario proseguire nella riflessione sul sistema di reclutamento del personale dipendente e dirigente al fine di una sua semplificazione e maggiore adeguatezza ai nuovi fabbisogni come sopra sinteticamente delineati.

A ciò si aggiunge il ruolo e, quindi, l'impegno che il Comune di Lucera ha nell'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Il PNRR prevede un ampio programma di riforme, ritenute necessarie per facilitare la sua attuazione e contribuire alla modernizzazione del Paese e all'attrazione degli investimenti, tra cui la Riforma della Pubblica amministrazione, alla cui realizzazione concorrono, tra gli altri, anche i Comuni.

Per la riuscita degli interventi del PNRR sarà fondamentale che ogni ente sappia cogliere le opportunità adattandole alle esigenze del proprio territorio secondo un principio di sussidiarietà e che sia assicurato il coordinamento e il monitoraggio attento dell'avanzamento degli stessi al fine del rispetto della tempistica estremamente ristretta prevista per la loro realizzazione. Sono evidenti la complessità, peculiarità ed eccezionalità di tutte le attività necessarie per la presentazione dei progetti di candidatura per accedere ai finanziamenti previsti nel PNRR, nonché delle relative fasi di gestione amministrativa e finanziaria, progettazione esecutiva, realizzazione, monitoraggio, rendicontazione degli stessi. Tutto ciò ha un significativo impatto sull'attività amministrativa, tecnica, finanziaria dell'ente.

Si richiamano:

- l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii.; - le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);
- il DPCM 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.Lgs. 34/2019 convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n.58, che ha delineato il nuovo metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente;
- il DM del 15 settembre 2022 del Ministro dell'Economia e delle Finanze contenente le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti ed alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva.

I vincoli alla programmazione del fabbisogno di personale

Come è noto, il Legislatore ha introdotto una serie di vincoli e limiti all'assunzione di personale, finalizzati a contenere la crescita della spesa pubblica, con particolare riferimento a quella per il pubblico impiego, e ad allineare la dinamica della spesa prodotta in ambito locale agli obiettivi generali di finanza pubblica. Tale sistema vincolistico, a seguito di alcune modifiche di cui si dirà nel corso della presente sottosezione, risulta fortemente semplificato rispetto al passato essendo basato sostanzialmente su due vincoli, il cui rispetto consente agli Enti Locali di poter assumere personale, mentre il mancato rispetto produce la sanzione del divieto alle assunzioni. Il primo vincolo attiene alla riduzione della spesa di personale. Infatti, l'art. 1, comma 557 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, stabilisce che gli enti sottoposti al patto di stabilità, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia rivolte, in termini di principio, alla riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, alla razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico – amministrative ed al contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, assicurano la riduzione della spesa di personale. La norma è stata successivamente completata dal comma 557 quater, introdotto dall'art. 3, comma 5 bis, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, il quale stabilisce che a decorrere dal 2014 gli enti assicurano *“il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”* (cioè del triennio 2011 -2013). Il secondo vincolo attiene alla determinazione della capacità assunzionale, che rappresenta il budget assunzionale utilizzabile dalle Amministrazioni, in ciascuna annualità, ai fini della programmazione del fabbisogno di personale. In passato, la suddetta capacità assunzionale è sempre stata determinata in base alla logica del c.d. turnover inteso come rapporto tra il costo delle nuove assunzioni rispetto al costo del personale cessato nell'anno precedente. Con l'ultima novella, invece, il legislatore è intervenuto modificando radicalmente tale metodologia attraverso le disposizioni contenute nell'art. 33, comma 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito in legge, con modificazioni, dall' art. 1, comma 1, L. 28 giugno 2019, n. 58, successivamente modificato dall' art. 1, comma 853, lett. a), b) e c), L. 27 dicembre 2019, n. 160, che stabiliscono che detta capacità è ora rappresentata da un tetto massimo di spesa giudicato finanziariamente sostenibile in base alla struttura del Bilancio dell'Ente. La norma citata, infatti, stabilisce che i Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Tale norma è stata completata con l'adozione del D.M. 17 marzo 2020 mediante il quale sono stati determinati i sopra detti valori soglia differenziati per fasce demografiche, sono state definite le modalità applicative della norma e ne è stata stabilita altresì la decorrenza dal 20 aprile 2020. A tal proposito occorre inoltre ricordare che, ai fini della determinazione del rapporto tra la spesa di personale e la media delle entrate correnti relative all'ultimo triennio, l'art. 57, comma 3 *septies*, D.L. 14 agosto 2020, n. 104, stabilisce che a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni finanziate da risorse esterne all'Amministrazione ed espressamente previste da apposita

normativa “non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento”. Mentre, in caso di finanziamento parziale, la medesima norma stabilisce che “ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente”. Ciò detto, per gli enti che rispettano le sopra citate disposizioni rimane operante la possibilità di utilizzare gli ulteriori spazi assunzionali determinati dai residui di capacità assunzionale (determinata col previgente metodo), non ancora utilizzati, relativi all'ultimo quinquennio (art. 3, comma 5 sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90), coincidente con il periodo 2020-2024, fermo restando che con il parere prot. n. 12454/2021 la Ragioneria Generale dello Stato ha precisato che i comuni c.d. virtuosi, per quanto concerne il suddetto rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, non possono, comunque, sommare alle loro capacità assunzionali i cosiddetti “resti” degli ultimi cinque anni (2015 -2019) non consumati. Tali resti possono essere utilizzati, ove più favorevoli, solo “in alternativa” e non “in aggiunta” agli incrementi di spesa del personale prefissati per il quinquennio 2020-2024 dalla tabella (2) riportata nell'art. 5 comma 1 del richiamato D.M. 17.03.2020. In ogni caso, l'art.7 del più volte citato D.M. 17.03.2020, ha comunque stabilito che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 (con riferimento cioè ai Comuni virtuosi) non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Gli Enti Locali che non rispettano le sopra dette soglie di virtuosità continuano a calcolare la capacità assunzionale con il metodo basato sul c.d. turnover (rapporto tra il costo delle assunzioni ed il corrispondente costo delle cessazioni già verificatesi) nella misura fissata dall'art. 3, comma 5, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito L. 11 agosto 2014, n. 114 (100% del costo delle cessazioni di personale), ovvero rimodulandola, in base alle indicazioni contenute nel sopra citato D.M. 17 marzo 2020 che impongono un piano di graduale e progressiva riduzione della spesa di personale in rapporto alle entrate correnti degli enti non virtuosi. Ferme restando le disposizioni sopra descritte che stabiliscono il tetto massimo di spesa di personale che gli Enti possono sostenere, per quanto concerne le assunzioni di personale effettuate tramite le c.d. forme flessibili, l'art. 9 comma 28 del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122 come da ultimo modificato dall'art. 16, comma 1 quater del Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, stabilisce che gli Enti locali in regola con le prescrizioni di cui al comma 557 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa nei limiti di spesa sostenuta nell'anno 2009 per le stesse finalità.

Così come sancito dall'art. 259, comma 6, ultimo cpv. del TUEL, stante la situazione di dissesto finanziario in cui versa l'Ente, la spesa per il personale a tempo determinato deve altresì essere ridotta a non oltre il 50 per cento della spesa media sostenuta a tale titolo per l'ultimo triennio antecedente l'anno cui la situazione di dissesto finanziario si riferisce. La stessa, pertanto, non potrà superare il limite di € 53.187,50, corrispondente al 50% della spesa media sostenuta per le assunzioni a tempo determinato per il triennio 2017-2019;

Infine, qui di seguito si elencano gli ulteriori obblighi, il cui mancato rispetto provoca per le Amministrazioni, la sanzione del divieto di procedere a nuove assunzioni, evidenziando quali di questi adempimenti sono stati recepiti nello stesso PIAO e richiamando gli atti con i quali si è adempiuto per il rispetto dei restanti adempimenti:

- approvazione della Programmazione triennale del fabbisogno di personale (art. 6, del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165), assorbita dalla presente Sottosezione;
- ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 33, comma 2, D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165), già approvata per l'annualità 2024 con delibera di Giunta Comunale n. 211 del 30/11/2023;
- adozione del Piano delle azioni positive 2023-2025 (art. 48 del D.Lgs 11 aprile 2008, n. 198), confluito nell'apposita sottosezione del presente PIAO;
- approvazione del Piano della Performance e degli Obiettivi (art. 10, D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150), confluito nell'apposita sottosezione del presente PIAO;
- rideterminazione della dotazione organica, approvata con delibera di Giunta Comunale n. 113 del 16 luglio 2020, successivamente, con determinazione della Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali - Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali del Ministero dell'Interno- nella seduta del 23 settembre 2020 – Decisione n. 83- è stata approvata la dotazione organica del Comune di Lucera per n° 183 posti (art. 6, comma 3, D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165);
- certificazione, entro 30 giorni dall'istanza del creditore, attestante la certezza, liquidità ed esigibilità del credito medesimo (art. 9, comma 3 bis, DL 29 novembre 2008, n. 185, convertito con L. 28 gennaio 2009, n. 2);
- rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art. 9, comma 1 quinquies, D.L. 24 giugno 2016, n. 113 convertito con L. 7 agosto 2016, n. 160), con la precisazione che:
 - il bilancio di previsione 2024 – 2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale in data 21 dicembre 2023, n. 90, mentre la relativa comunicazione alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche è avvenuta entro i termini previsti;
 - il Rendiconto esercizio finanziario 2023 è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale in data 29 aprile 2024, n. 19 ed i relativi dati risultano trasmessi alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche;
 - per quanto riguarda l'obbligo di redazione di bilancio consolidato, con deliberazione di Giunta Comunale in data 9 aprile 2024, n. 62 è stata effettuata la ricognizione delle partecipazioni di questo Ente, dalle cui risultanze emerge che nessuna delle partecipazioni costituenti il "Gruppo Amministrazione Pubblica" del Comune di Lucera rientra nel perimetro di consolidamento, per cui questo Ente non è tenuto alla redazione del suddetto documento;
- adozione del presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione (art. 6, comma 7, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 convertito con L. 6 agosto 2021, n. 113, con la precisazione che il presente documento costituisce il PIAO 2024 – 2026;
- adempimenti relativi alle assunzioni obbligatorie ai sensi della Legge 68/1999, eventualmente maturate. Allo stato da parte dell'Ufficio preposto non vi è alcun aggiornamento.

Fabbisogno di personale dipendente

Richiamato quanto esposto nei precedenti paragrafi della presente sottosezione, viene di seguito definita la strategia assunzionale di questo Ente, elaborata nella logica di colmare, almeno in parte, la grave carenza di organico generata dalle cessazioni già verificatesi e di quelle prevedibili sino al 2026, partendo dall'analisi di alcune esigenze di copertura manifestate dai dirigenti responsabili delle strutture dell'Ente, oltre che su valutazioni delle competenze necessarie all'ente per raggiungere le strategie e svolgere con efficacia le proprie attività.

Naturalmente l'Ente in base anche alla programmazione strategica/operativa triennale e annuale valuta la necessità di rivedere e rimodulare la sua dotazione organica per soddisfare il raggiungimento degli obiettivi che si pone. La programmazione del piano assunzionale 2024 inquadrata nel triennio (2024 – 2026) è sviluppata secondo il quadro normativo vigente contrattuale, attraverso aree di inquadramento, famiglie professionali e profili secondo le linee di indirizzo dettate dal dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione Pubblica del 22/07/2022 in G.U. del 14/09/2022, secondo le modalità di reclutamento definite dalla legislazione in materia (D.lgs 165/2001 s ss.mm.ii.) e le nuove regole definite con DPR 16/06/2023 n. 82 che ha adeguato il Regolamento di cui al DPR del 9/05/1994 n.487 di svolgimento di procedure concorsuali. Può essere sviluppato con utilizzo graduatorie proprie qualora in possesso dell'Ente o di altri Enti o altri strumenti di reclutamento previsti o procedure demandate a leggi, anche di stabilizzazione, Regolamenti o CCNL, come precedentemente indicato attraverso le Famiglie professionali e in coerenza delle declaratorie di cui all'allegato A) del CCNL del 16/11/2022.

La suddetta pianificazione tiene conto, implementandola e rimodulandola, della strategia assunzionale in parte già definita nel DUP 2024-2026 (e precisamente confluisce nella parte 2 della Sezione operativa del DUP, ai sensi del punto 8.2, lettera j del Principio contabile applicato n. 1 concernente la programmazione di bilancio – Allegato n. 4/1 del D. Lgs. n. 118/2011), nel rispetto dei vincoli sopra descritti in materia di contenimento della spesa di personale, delle disponibilità di bilancio e degli altri obblighi di legge:

a. Assunzione a tempo indeterminato parziale al 83,33% (30 ore settimanali) di 1 unità di personale, con profilo di Specialista in attività amministrative, da inquadrarsi nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, con decorrenza dal 1° agosto 2024, mediante mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001. La copertura del suddetto posto si rende necessaria al fine di garantire il proseguimento dell'attività svolta presso il servizio gestione amministrativa del patrimonio (3° Settore), da un dipendente in convenzione (cosiddetto "scavalco condiviso") la cui scadenza è prevista nel mese corso del mese di giugno 2024. Tale assunzione, con riferimento alla spesa che ne consegue, è da considerarsi assunzione in parte coperta dalla suddetta cessazione (atteso il diverso regime di orario previsto per l'unità da assumere rispetto a quella di imminente cessazione, pari a 15 ore settimanali);

b. Assunzione a tempo indeterminato e pieno di 1 unità di personale con il profilo di Agente di Polizia Locale, da inquadrarsi nell'area degli Istruttori (ex categoria C) con profilo

professionale di istruttore di Polizia Locale, con decorrenza dal 1° agosto 2024, mediante scorrimento della graduatoria concorsuale per n. 2 posti di Agente di Polizia Locale a tempo pieno ed indeterminato approvata dal Comune di Lucera con determinazione n. 43 del 08.03.2024, in corso di validità. La copertura del suddetto posto si rende necessaria al fine di garantire il corretto presidio delle funzioni di competenza del Corpo di Polizia Locale a seguito dei numerosi collocamenti a riposo avvenuti nel corso degli anni, senza una corrispondente reintegrazione, oltre all'intervenuta risoluzione di una convenzione per l'utilizzo condiviso di un Agente di Polizia Locale con altro Comune. Tale assunzione, con riferimento alla spesa che ne consegue, è da considerarsi assunzione in parte coperta dalla suddetta cessazione (atteso il diverso regime di orario previsto per l'unità da assumere rispetto a quella di imminente cessazione, pari a 18 ore settimanali);

c. Assunzione a tempo indeterminato e pieno di 2 unità di personale con il profilo di Istruttore Amministrativo, da inquadrare nell'Area degli Istruttori (ex categoria C), con decorrenza dal 1° agosto 2024, da reclutarsi mediante utilizzo di graduatorie concorsuali approvate da altri enti; in subordine (cioè in caso di esito negativo della procedura di scorrimento), mediante mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001, stante la preminente esigenza di velocizzare la copertura dei suddetti posti. Tali assunzioni si rendono necessarie, nel limite di due unità, di cui una unità per rafforzare l'organico dell'Ufficio Segreteria (I Settore), in considerazione sia dell'assenza prolungata di una unità, sia dell'elevato numero di eventi, accresciutosi per effetto della nomina della Città di Lucera a Capitale della cultura della Regione Puglia anno 2025 ed avuto riguardo al fatto che in seguito alla nuova macrostruttura, la competenza in ordine agli eventi culturali, di promozione del turismo e sportivi unitamente alle competenze in materia di concessione del patrocinio è stata trasferita in capo all'Ufficio Gabinetto del Sindaco dello stesso I Settore; mentre la seconda unità si rende necessaria per compensare, seppure parzialmente, i posti che si sono resi vacanti a vario titolo nell'ultimo anno nei Servizi Demografici (II Settore).

d. Questo Ente ha presentato la manifestazione di interesse – pubblicato dalla 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. In particolare:

- il Programma Nazionale Capacità per la Coesione 2021-2027 prevede di realizzare assunzioni a tempo indeterminato di nuovo personale da utilizzare e specializzare sull'attuazione dei progetti europei per la coesione, attraverso un concorso nazionale finalizzato al rafforzamento degli organici dei principali protagonisti ed attuatori dei fondi europei;
- i costi del personale assunto dagli Enti a tempo indeterminato gravano sul PN CapCoe per l'intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31.12.2029) e, a decorrere dall'anno 2030 su risorse statali già individuate dal D.L n.124/2023 convertito con modificazioni nella Legge 13 novembre 2023, n. 162;
- i nuovi assunti, ovvero il personale aggiuntivo negli organici degli Enti beneficiari, dovrà consentire di strutturare, ampliare e innovare le capacità progettuali, gestionale e organizzative delle Pubbliche Amministrazioni contribuendo al raggiungimento degli output e dei target previsti dal PN CapCoe e, più in generale, ad agevolare il processo di

rafforzamento della capacità amministrativa nell'attuazione della politica di coesione europea;

- il personale reclutato dovrà essere adibito da questo Ente esclusivamente allo svolgimento di attività necessarie alla gestione e utilizzo efficace dei fondi della politica di coesione europea fino al 31.12.2029;
- con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri adottato, su proposta del Ministro per gli affari europei, il Sud, le politiche di coesione e il PNRR, di concerto con il Ministro per la Pubblica Amministrazione e con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, saranno definiti i criteri di ripartizione tra le amministrazioni interessate sulla base della ricognizione del fabbisogno di personale;
- la ricognizione del fabbisogno ed il riparto delle risorse saranno effettuate in base alle manifestazioni di interesse;
- con il DPCM di cui sopra, saranno definiti il numero di unità di personale da assumersi complessivamente per ciascun territorio regionale, per ciascuna regione, provincia, città metropolitana, e per i comuni ed unioni dei comuni, individuando i profili professionali richiesti in coerenza con l'attuazione della politica di coesione europea;
- Il personale per il quale questo Ente ha manifestato la richiesta di assunzione in coerenza con l'attuazione della politica di coesione europea è il seguente (elencato in ordine di priorità):
 - ✓ n. 1 (una) unità (prima priorità) con profilo professionale "Specialista Informatico";
 - ✓ n. 5 (cinque) unità (seconda priorità) con profilo professionale "Ingegnere";
 - ✓ n. 2 (due) unità (terza priorità) con profilo professionale "Architetto";
 - ✓ n. 1 (una) unità (quarta priorità) con profilo professionale di "Specialista in attività amministrative e contabili". Ad oggi la domanda presentata in attuazione della delibera di Giunta Comunale n. 17 del 26 gennaio 2023, risulta ammessa, come si evince dall'elenco allegato al Decreto Direttoriale n. 8/2004 del Dipartimento per le Politiche di coesione e per il Sud, contenente l'esito della ricognizione del fabbisogno di personale proposto dalle amministrazioni.

Con riferimento a tale procedura, corre l'obbligo di riportare quanto testualmente deliberato nello stesso atto, con specifico riferimento al punto 4 del dispositivo:

"4. che la Giunta Comunale con il presente atto si impegna:

- a. a mantenere disponibili i posti di dotazione organica per i quali si è presentata istanza di finanziamento per le finalità della presente manifestazione di interesse;*
- b. a garantire l'assunzione del personale – allorché successivamente definito ed assegnato con specifico DPCM - con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con inquadramento nel livello iniziale dell'Area dei Funzionari prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2019-2021 - Comparto Funzioni locali;*
- c. al rispetto dell'obbligo di adibire il personale reclutato, fino al 31/12/2029, esclusivamente allo svolgimento di attività direttamente afferenti all'attuazione dei fondi della politica di coesione europea;*
- d. a partecipare fattivamente alle modalità di attuazione, monitoraggio, rendicontazione e controllo dell'operazione, nel rispetto delle disposizioni, delle procedure e della manualistica del PNCapCoe;*
- e. al rispetto degli obblighi e degli adempimenti previsti dall'Avviso;*
- f. a procedere, entro la data di assunzione del personale, all'integrazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di personale, ove lo stesso non risulti aggiornato o pertinente rispetto agli esiti dell'assegnazione di personale di cui al DPCM."*

Rispetto ai contenuti della lettera f. può, pertanto, evidenziarsi che questo Ente ha già provveduto ad adeguare il piano del fabbisogno all'eventuale assegnazione delle unità di personale nel numero e nel profilo richiesti con la domanda presentata avvalendosi della piattaforma all'uopo dedicata.

Assunzioni a tempo determinato

a. Con decisione n. 169/2023, acquisita al Prot. n. 50889 del 10.11.2023, la Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti locali del Ministero dell'Interno (COSFEL) autorizzava il piano assunzionale per l'annualità 2023 nel quale è stata prevista l'assunzione a tempo determinato pieno di n. 4 Assistenti Sociali da inquadrare nell'Area dei Funzionari e dell'E.Q (ex categoria D), mediante scorrimento di graduatorie di altri enti, con la precisazione che trattasi di spesa interamente eterofinanziata con risorse PSC, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, commi 787, 798, 799, 800 e 801 della Legge 178/2020. Dette assunzioni non sono state effettuate nell'annualità 2023; tuttavia, a norma dell'art. 21 bis del Decreto Legge del 10.08.2023 (convertito con modifiche dalla Legge 09.10.2023, n. 136), è stato consentito agli enti locali in condizione di crisi finanziaria (dissestati, strutturalmente deficitari ed in predissesto), che hanno avuto approvato dalla Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti locali del Ministero dell'Interno (COSFEL) il piano assunzionale, di poter effettuare i reclutamenti previsti nell'annualità 2023 entro il 30 giugno dell'anno successivo. Pertanto, in attuazione di quanto previsto nel suddetto piano assunzionale 2023 ed avvalendosi della facoltà di cui all'art. 21 bis del Decreto Legge del 10.08.2023 (convertito con modifiche dalla Legge 09.10.2023, n. 136), l'Ente con decorrenza 2 maggio 2024 ha proceduto all'assunzione a tempo pieno e determinato (per la durata di 1 anno) di n. 4 Assistenti Sociali. Detta puntualizzazione si è resa opportuna in quanto, ancorché programmate nel 2023, detta spesa, seppure interamente eterofinanziata, viene concretamente sostenuta nel corrente anno.

Assunzioni 2025-2026

Si riportano di seguito le assunzioni programmate per il 2025 e 2026, previa nota di aggiornamento al DUP 2024 – 2026, compatibili con le risorse di bilancio stanziare:

per il 2025 i seguenti posti:

- n. 1 posto di Agente di Polizia Locale (scorrimento della graduatoria concorsuale per n. 2 posti di Agente di Polizia Locale a tempo pieno ed indeterminato approvata dal Comune di Lucera con determinazione n. 43 del 08.03.2024)
- n. 3 posti di Operatore esperto (Richiesta di avviamento a selezione, ai sensi dell'art. 16, L. 56/1987 Centro per l'Impiego);

per il 2026 i seguenti posti:

- n. 1 posto di Dirigente amministrativo (Utilizzo graduatorie altri enti)

Capacità assunzionale

Come già anticipato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, con il decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto

con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno in data 17 marzo 2020 *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”*, sono stati individuati i valori soglia del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, differenziati per fascia demografica, e sono state altresì indicate le modalità operative da utilizzare per la determinazione del rapporto e la verifica del rispetto del parametro in parola. Per quanto attiene alle sopra dette fasce demografiche ed ai corrispondenti valori soglia, il Comune di Lucera rientra nella fascia demografica *“comuni da 10.000 a 59.999 abitanti”* di cui all'art. 3, punto f) del citato D.M. 17 marzo 2020 alla quale corrisponde un valore soglia del rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti pari al 27% (art. 4 D.M. 17 marzo 2020). Inoltre, il Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze ed il Ministro dell'Interno, ha successivamente emanato la circolare in data 8 giugno 2020 avente ad oggetto *“Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 2019, convertito con modificazione, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni”* mediante la quale sono stati precisati alcuni aspetti metodologici sull'applicazione della normativa in parola.

Rispetto dei vincoli finanziari

Si dà atto che la spesa del personale e quella del personale per assunzioni a tempo indeterminato prevista nel presente piano, non supera l'incremento massimale annuo consentito nei termini percentuali indicati nella tabella 2 (art. 5 DPCM), nonché il valore soglia massimo indicato nella tabella 1 (art. 4 DPCM). Infatti, in applicazione delle indicazioni contenute nell'art. 2 del D.M. 17 marzo 2020 è stato determinato il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come segue:

DETERMINAZIONE DEL VALORE SOGLIA (DM 17 marzo 2020)	
ENTRATE CORRENTI (Titolo 1, 2 e 3)	
Entrate correnti 2021	26.793.511,14
Entrate correnti 2022	28.411.718,57
Entrate correnti 2023	30.476.832,47
Totale entrate correnti triennio 2021 - 2023	85.682.062,18
Media entrate correnti triennio 2021 - 2023	28.560.687,39
FCDE stanziato nel 2023	3.157.450,99
Totale entrate correnti (art. 2, c. 1, lett. b DM 17.3.2020)	25.403.236,40
Spesa del personale da rendiconto - anno 2023 (art.2, c.1, lett.b DM 17.3.20)	4.365.050,47
Rapporto Spesa del Personale / Entrate correnti	17,18%

Valore soglia - art. 4, c.1, DM 17.3.2020 (%)	27,00%
Margine residuo (%)	9,82%
Valore soglia - art. 4, c.1, DM 17.3.2020 (Importo)	6.858.873,83
Margine residuo (Importo)	2.493.823,36

Accertato che secondo quanto sopra determinato, il rapporto spesa personale /entrate correnti del Comune di Lucera si colloca al di sotto del valore soglia previsto per la fascia demografica di appartenenza del 27% e che, pertanto, può incrementare la spesa di personale registrata nel 2018 come segue:

CALCOLO INCREMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE ANNI 2023 - 2024 - 2025	
Spesa del personale da rendiconto - anno 2018 (art.2,c.1,lett.b DM 17.3.2020)	4.197.771,13
Incremento massimo della spesa annua per le assunzioni - anno 2024 - 22,0%	923.509,65
Spesa del personale per le assunzioni anno 2025 - nel limite del valore soglia	
Spesa del personale per le assunzioni anno 2026 - nel limite del valore soglia	
Resti assunzionali (Art. 5, c.2, DM 17 marzo 2020)	=====
Capacità assunzionale - anno 2024 * (Art. 5, c.1, DM 17 marzo 2020)	923.509,65

VERIFICA DEL RISPETTO DEL VALORE SOGLIA	
*Limite - La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non può superare la spesa massima art. 4, c. 1 (valore soglia)	6.858.873,83
Spesa del personale 2023 + incremento calcolato per il 2024 (nel rispetto del limite del 22%) - rispetta il valore soglia	4.196.199,82
Spesa del personale prevista nel bilancio 2024, comprensiva delle assunzioni programmate, considerate le rispettive decorrenze	4.000.837,26
Spesa del personale prevista, comprensiva delle assunzioni programmate, calcolata su base annua (a regime dal 01/01/2025)	3.984.346,96

Si ritiene utile ricordare che, in applicazione di quanto previsto dall'art. 6, comma 2 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, la presente proposta di piano del fabbisogno di personale è stata formulata in coerenza con gli strumenti di programmazione economico – finanziaria annuale e pluriennale, ovvero nello specifico il Bilancio di previsione 2024 – 2026 e il Piano Esecutivo di Gestione 2024 – 2026, approvati rispettivamente mediante deliberazione del


Consiglio comunale in data 21 dicembre 2023, n. 90 e mediante deliberazione Giunta comunale in data 9 gennaio 2024, n. 2.


Da quanto precede consegue che il Comune di Lucera rispetta tutti i requisiti per poter procedere alle assunzioni di personale, così come programmate, senza superare il “valore soglia”, come si evince dalla tabella sulla capacità assunzionale ai sensi del DM 17/03/2020, nel contempo assicurando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

Sulla presente sezione del PIAO:

- è stata inoltrata informativa preventiva alle OO.SS. ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL2019-2021, giusta nota prot. n. 27706 del 10.06.2024;

- è stato espresso parere favorevole dall’Organo di Revisione, reso con verbale n. 13 del 12.06.2024, ed assunto al protocollo dell’Ente n. 28378 in data 13.06.2024, contenente l’asseverazione del rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio ai sensi dell’art.33, comma 2, D.L. 30 aprile 2019, n 34.

 COMUNE DI LUCERA PROVINCIA DI FOGGIA SERVIZIO PERSONALE									
Situazione della dotazione organica del personale alla data del 31,12,2023									
Ex Categoria	Dotazione organica vigente	COPERTI	VACANTI	copertura prevista nel 2024	copertura prevista nel 2025	copertura prevista nel 2026	cessazioni anno 2024	cessazioni anno 2025	cessazioni anno 2026
DIRIGENTE	5	4	1			1			1
D3	2	2	0						
D1	35	16	19	10			1		
C	65	34	31	3	1			1	
B3	22	15	7					2	
B1	19	11	8		3		2	1	1
A	35	29	6				4	1	2
TOTALE	183	111	72	13	4	1	7	5	4

		COMUNE DI LUCERA		
		PROVINCIA DI FOGGIA		
		SERVIZIO PERSONALE		
		ECONOMIE DA CESSAZIONI		
		2024		
COGNOME E NOME	EX CAT.	COSTO	DATA CESSAZIONE	EFFETTIVO RISPARMIO
FOLLIERO MICHELE	B/1	23.937,22	01/04/2024	18.413,25
TESTA GIUSEPPE	A/3	28.428,08	01/05/2024	19.680,98
VITARELLI FRANCESCO	A/1	19.866,87	01/05/2024	13.753,99
MANTUANO FRANCO	A/1	22.923,10	01/06/2024	14.106,52
DEL LATTE ANTONIO	B/5	30.500,02	01/08/2024	14.076,93
BASSO LEONARDO	A/1	22.923,10	01/10/2024	7.053,26
ROBERTI GIOVANNI	D/3	37.883,77	01/10/2024	11.656,55
		186.462,16		98.741,47
		2025		
COGNOME E NOME	EX CAT.	COSTO	DATA CESSAZIONE	EFFETTIVO RISPARMIO
SACCO LUCIANA	B/3	23.870,80	01/01/2025	23.870,80
PETTI MARISA	C/3	32.220,41	01/06/2025	19.827,94
DELL'OLIO ANTONIO	A/1	22.923,10	01/06/2025	14.106,52
DE PALMA ALDO	B/1	28.725,82	01/09/2025	11.048,39
SCIOSCIA ADRIANA	B/3	23.870,80	01/05/2025	16.525,94
		131.610,93		85.379,60
		2026		
COGNOME E NOME	EX CAT.	COSTO	DATA CESSAZIONE	EFFETTIVO RISPARMIO
FRANCHINO Domenica	Dirigente	121.938,09	01/07/2026	65.858,97
ROSIELLO Luigina Anna	A/1	23.660,86	01/07/2026	12.740,46
RUSSO Gabriella	B/1	26.361,36	01/09/2026	10.138,98
BRAICO Antonio	A/1	15.772,96	01/12/2026	2.426,61
		187.733,26		90.965,03

Rispetto alle economie da cessazioni riferite al triennio 2024-2026, così come quantificate nel DUP 2024-2026, occorre evidenziare che l'importo dei suddetti risparmi risulta essere stato rimodulato in seguito ad una ulteriore ricognizione delle cessazioni previste nel triennio e di quelle già perfezionate nella corrente annualità.



COMUNE DI LUCERA

PROVINCIA DI FOGGIA

SERVIZIO PERSONALE

Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale - PIAO 2024/2026

PIANO ASSUNZIONALE 2024 - 2026

ANNO 2024 - TEMPO INDETERMINATO E PIENO

Settore	N	Area	Profilo Prof.	Costo annuo	Decorrenza	Costo 2024	Modalità di assunzione
PL	1	Istruttori	Agente di Polizia Locale	31.328,79	01/08/2024	13053,66	Scorrimento graduatoria concorso pubblico
3°	1	Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Specialista attività Amministrative	29.029,36	01/08/2024	12.095,56	Mobilità ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 (in subordine utilizzo graduatorie altri enti)
1° - n.1 2° - n.1	2	Istruttori	Istruttore amministrativo	62.657,58	01/08/2024	26.107,32	Utilizzo graduatorie altri enti – Mobilità ex art. 30 D.Lgs. 165/2001
PNRR	9	Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	n. 1 "Specialista Informatico" n. 5 "Ingegnere" n. 2 "Architetto" n.1 "Specialista in attività amm.ve e contabili"	i costi del personale assunto dagli Enti a tempo indeterminato gravano sul PN CapCoe per l'intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31.12.2029) e, a decorrere dall'anno 2030 su risorse statali già individuate dal D.L. n.124/2023 convertito con modificazioni nella Legge 13 novembre 2023, n. 162	01/08/2024	0,00	Stabilizzazione interamente etero finanziata con risorse PSC
				123.015,73		51.256,54	

ANNO 2025 - TEMPO INDETERMINATO E PIENO

Settore	N R .	AREA	PROFILO PROF.				Modalità di assunzione
PL	1	Istruttori	Agenti Polizia Locale	31.328,79			Scorrimento graduatoria concorso pubblico 2023
4°	3	Operatori esperti	Operaio specializzato	83.625,27			Richiesta di avviamento a selezione, ai sensi dell'art. 16, L. 56/1987 (Centro per l'Impiego)
				114.954,06			

ANNO 2026 - TEMPO INDETERMINATO E PIENO

Settore	N R .	AREA	PROFILO PROF.			MODALITA'ASSUN ZIONE
	1	Dirigenti	Dirigente amministrati vo	120.262,16		Utilizzo graduatorie altri enti
				120.262,16		