



**COMUNE DI CASSANO DELLE MURGE**  
*Città Metropolitana di Bari*

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E  
ORGANIZZAZIONE  
2024-2026**

*(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2011, n. 80,  
convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2011, n. 113)*

AGGIORNAMENTO

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO  
SOTTOSEZIONE 3.3 – PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Approvato con D.G.C. n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_/12/2024

## SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.3 – PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

L'art. 4, comma 1, lettera c), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che nella presente sottosezione di programmazione, ciascuna amministrazione indica:

- a) la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale;
- b) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- c) 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;
- d) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- e) 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;
- f) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

L'art. 6 del D. Lgs. n.165/2001, come confermato dall'art. 33 del D.L. n.34/2019, cosiddetto "decreto crescita", convertito in L. n.58/2019, dispone che tutte le assunzioni di personale debbano essere previste nella programmazione triennale dei fabbisogni di personale.

Il piano dei fabbisogni di personale del Comune di Cassano delle Murge per il triennio 2024-2026 è assorbito e approvato con il presente PIAO.

Riferimenti normativi:

- art. 6 del D.L. n.80/2021, convertito in legge n.113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano Integrato di attività ed organizzazione);
- art. 6 del D. Lgs. n.165/20021 (PTFP – Piano triennale dei fabbisogni del Personale);
- art. 1, comma 1, lett. a) del D.P.R. n.81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- art. 4, comma 1, lett. c) del Decreto Ministeriale n. 132/2022 (Schemi attuativi del PIAO);
- art. 33, comma 2, del D.L. n.34/2019, convertito in Legge n.58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei Comuni);
- D.M. 17.03.2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019 (definizione dei parametri soglia e della capacità assunzionale dei Comuni);
- art. 1, comma 557 della Legge n.296/2006 (tetto di spesa del personale in valore assoluto);
- art. 9, comma 28 del D.L. n.78/2010 (limiti di spesa in materia di assunzioni a tempo determinato);
- art. 23 del D.Lgs. n.81/2015 e art. 60, comma 3, CCNL 16.11.2022 – Comparto Funzioni Locali (limiti quantitativi dei contratti a tempo determinato e dei contratti di somministrazione a tempo determinato);
- le Linee Guida in materia di programmazione dei fabbisogni del personale del Dipartimento della Funzione Pubblica, emanate in data 08.05.2018 ed integrate in data 02.08.2022;
- art. 33 del D.lgs. n.165/2001 (verifica delle eccedenze di personale);

- art. 31 bis del D.L. 6.11.2021 n. 152 (Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione da infiltrazioni mafiose), convertito con modificazioni dalla Legge 29.12.2021 n. 233.

## **LA CONSISTENZA DI PERSONALE – evoluzione dal 1° gennaio al 31 dicembre 2024**

L'art. 6 del D. Lgs. 31.03.2001 n. 165 prevede, tra l'altro, che allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni del personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Il Piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del Piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

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

Dalla citata normativa consegue, pertanto, in sintesi, che la “dotazione organica” è un “concetto finanziario” che indica i fabbisogni assunzionali nei limiti di spesa sostenibili e sulla base dei vincoli di finanza pubblica (spesa potenziale massima a carico dell'Ente). All'interno e in coerenza con la dotazione finanziaria, il piano dei fabbisogni identifica i fabbisogni programmati nell'arco temporale considerato, anche rimodulando la dotazione organica come già detto.

In data 01.04.2023 è divenuto efficace il nuovo ordinamento professionale di cui all'art. 13 del CCNL 16.1.2022 – Comparto Funzioni Locali, ai sensi del quale il personale in servizio alla data del 01.01.2023, data di entrata in vigore del Titolo III “Ordinamento Professionale”, veniva automaticamente reinquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla medesima data secondo la Tabella B di trasposizione, allegata al CCNL 16.11.2022.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 57 del 23.03.2023 il Comune ha preso atto del nuovo sistema di classificazione professionale di cui al Titolo III, Capo I, del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022 e dell'inquadramento nel nuovo sistema del personale in servizio alla medesima data, con effetto automatico dal 1° aprile 2023 e dato indirizzo per la definizione di una proposta di revisione dei profili professionali sulla base delle indicazioni contenute nell'articolo 6-ter del D. Lgs. n.165/2001, per come applicate dalle “Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche”. La consistenza di personale durante l'anno 2024 è quella rappresentata nella TABELLA I – “DOTAZIONE ORGANICA - evoluzione dal 1° gennaio al 31 dicembre 2024 al 31/12/2023”, la cui consistenza in termini quantitativi è accompagnata dalla descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione alle Aeree di inquadramento, ai profili professionali ed al tipo di contratto di lavoro. La tabella riporta anche i posti da ricoprire mediante la programmazione delle assunzioni avviate nell'anno 2023 e conclusesi nell'anno 2024, come pure le assunzioni effettuate e da effettuarsi nell'anno 2024, nonché le eventuali cessazioni che si prevedono nell'anno 2024, nel caso di specie pari a zero.

TABELLA I		PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE 2024 - 2026									
DOTAZIONE ORGANICA - evoluzione dal 1° gennaio al 31 dicembre 2024											
	Nuovo CCNL 16.11.2022 Aree	Q.tà	N.D.	Dipendente	Profilo professionale	prestazione lavorativa		data assunzione	data cessazione o limite	Note	
						T. DET	T.IND				
Funzionari ed Elevata Qualificazione	17	1	Biancardi Ivano	Istruttore direttivo informatico		100,00%					
		2	Blasi Roberta	Assistente sociale		100,00%					
		3	Susca Floriana	Assistente sociale		100,00%					
		4	Debellis Francesco	Istruttore direttivo amministrativo/contabile		100,00%					
		5	Tummolo Principia	Istruttore direttivo amministrativo	100,00%				19/11/26	1	
		6	Marziliano Giacomo	Istruttore direttivo amministrativo/contabile		100,00%	01/07/24			7	
		7	PIAO 2024-2026 - Piano 2024	Istruttore direttivo amministrativo/contabile	20 ore		02/12/24		01/06/25	2	
		8	PIAO 2024-2026 - Piano 2024	Istruttore direttivo amministrativo/contabile		100,00%	31/12/24				
		9	Fumarola Giuseppe	Istruttore direttivo tecnico	75,00%				14/01/24	2	
		10	Maurantonio Sergio	Istruttore direttivo tecnico		100,00%	15/07/24				
		11	Spinelli Fedele	Istruttore direttivo tecnico		100,00%					
		12	De Benedictis Luigi	Specialista di vigilanza		100,00%					
		13	Cannito Michele	Istruttore direttivo di vigilanza		100,00%					
		14	Liotino Maria Donata	Istruttore direttivo contabile	100,00%				27/10/24	1	
		15	Mele Giovanni	Istruttore direttivo tecnico	50,00%		01/03/24		30/04/24	2	
		16	PIAO 2023-2025 - PNRR Piano 2023	Ingegnere		100,00%	01/05/24			5	
		17	PIAO 2023-2025 - PNRR Piano 2023	Ingegnere		100,00%	01/05/24			5	
Istruttori	34	18	Ardito Sabino	Istruttore amministrativo/contabile		100,00%					
		19	Clemente Alfredo	Istruttore amministrativo/contabile		100,00%					
		20	Giorgio Rossana	Istruttore amministrativo/contabile		100,00%					
		21	Lo Presti Salvatore	Istruttore amministrativo/contabile		100,00%					
		22	Lopane Giuseppe	Istruttore amministrativo/contabile		100,00%					
		23	Manzari Francesco	Istruttore amministrativo/contabile		100,00%					
		24	Massaro Giambattista	Istruttore amministrativo/contabile		100,00%					
		25	Milella Giovanni	Istruttore amministrativo/contabile		100,00%					
		26	Pietroforte Giacomo Massimo	Istruttore amministrativo/contabile		100,00%					
		27	Piscazzi Lucia	Istruttore amministrativo/contabile		100,00%					
		28	Potenza Leonardo	Istruttore amministrativo/contabile		100,00%			31/07/24		
		29	Putignano Vitalia	Istruttore amministrativo/contabile		100,00%	01/08/24				
		30	Sardone Luciano	Istruttore amministrativo/contabile		100,00%					
		31	Piconio Maria	Istruttore amministrativo/contabile		100,00%	01/04/24			7	
		32	Monno Giuseppe	Istruttore amministrativo/contabile		100,00%	01/07/24				
		33	PIAO 2024-2026 - Piano 2024	Istruttore amministrativo/contabile	50,00%		31/12/24				
		34	PIAO 2024-2026 - Piano 2024	Istruttore amministrativo/contabile	50,00%		31/12/24				
		35	PIAO 2024-2026 - Piano 2024	Istruttore amministrativo/contabile	50,00%		31/12/24				
		36	PIAO 2024-2026 - Piano 2024	Istruttore amministrativo/contabile	50,00%		31/12/24				
		37	Laterza Francesco	Istruttore tecnico		100,00%					
		38	Sciacovelli Lorenzo	Istruttore tecnico		100,00%					
		39	Marchionna Claudio	Istruttore tecnico		100,00%	19/09/24			7	
		40	Iannone Lorenzo	Istruttore tecnico		100,00%	19/09/24				
		41	Vulpio Francesco	Istruttore tecnico/amministrativo		100,00%					
		42	Campanale Vito	Agente di Polizia Locale		100,00%					
		43	Lenoci Nicola	Agente di Polizia Locale		100,00%					
		44	Palumbo Domenico	Agente di Polizia Locale		100,00%					
		45	Pichichero Antonio	Agente di Polizia Locale		100,00%					
		46	Azzato Sara	Agente di Polizia Locale		100,00%					
		47	Rizzi Graziana	Agente di Polizia Locale		100,00%					
		48	Giordano Giovanni	Agente di Polizia Locale		100,00%	15/09/23		30/06/24	4	
		49	Di Tommaso Leonardo	Agente di Polizia Locale		100,00%					
		50	Mastrogiacomo Modesto	Agente di Polizia Locale		100,00%	02/09/24				
		51	PIAO 2024-2026 - Piano 2024	Agente di Polizia Locale		100,00%	31/12/24				
	PIAO 2023-2025 - Piano 2023	Istruttore amministrativo		100,00%	16/12/24			6			
	PIAO 2024-2026 - Piano 2024	Istruttore amministrativo		100,00%	31/12/24						
	PIAO 2024-2026 - Piano 2024	Istruttore amministrativo		100,00%	31/12/24						
Operatori esperti	6	52	Fatiguso Vito	Messo notificatore		100,00%					
		53	Loporcaro Giuseppina	Centralinista		100,00%					
		54	Muschitiello Antonio	Addetto amministrativo		100,00%					
		55	Bozzi Maurizio	Collaboratore professionale		100,00%					
		56	Cardinale Cosimo	Collaboratore professionale		100,00%					
		57	Natuzzi Domenico	Autista scuolabus/Collaboratore Professionale		100,00%					
	PIAO 2023-2025 - Piano 2023	Cessazione di n.1 Operatore esperto		100,00%			15/12/24	6			
	PIAO 2024-2026 - Piano 2024	Cessazione di n.1 Operatore esperto					31/12/24				
	PIAO 2024-2026 - Piano 2024	Cessazione di n.1 Operatore esperto					31/12/24				
Operatori	1	58	Buonamico Nicola	Commesso		100,00%					
<b>TOTALE</b>		<b>58</b>									

NOTE: (1) - in entrata ex art. 110 TUEL;  
(2) - in entrata convenzione ex art. 23 CCNL 2019-2021;  
(3) - in uscita convenzione ex art. 23 CCNL 2019-2021;  
(4) - in aspettativa senza retribuzione  
(5) - assunzioni etero-finanziate Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (PN CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2 (vedi anche nota 7)  
(6) - progressione tra aree ex art. 15 CCNL riservata agli Operatori esperti - procedura avviata nell'anno 2023  
(7) - procedure assunzionali avviate nell'anno 2023

## **LE SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO O LE ECCEDENZE DI PERSONALE**

L'art. 33 del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i. (Eccedenze di personale e mobilità collettiva):

- al 1° comma così recita: “Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.”;
- al 2° comma così recita: “Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.”;

La circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 4 del 24.04.2014 specifica le seguenti definizioni:

- a) “sopranumerarietà”: situazione per cui il personale in servizio (complessivamente inteso e senza alcuna individuazione nominativa) supera la dotazione organica in tutte le qualifiche, le categorie o le aree. L'amministrazione non presenta, perciò posti vacanti utili per un'eventuale riconversione del personale o una diversa distribuzione dei posti;
- b) “eccedenza”: situazione per cui il personale in servizio (inteso quantitativamente e senza individuazione nominativa) supera la dotazione organica in una o più qualifiche, categorie, aree o profili professionali di riferimento. Si differenzia dalla soprannumerarietà, in quanto la disponibilità di posti in altri profili della stessa area o categoria, ove ricorrano le condizioni, potrebbe consentire la riconversione del personale;
- c) “esubero”: individuazione nominativa del personale soprannumerario o eccedentario, con le procedure previste dalla normativa vigente. Il personale in esubero è quello da porre in prepensionamento, ove ricorrano le condizioni, o da mettere in disponibilità ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n.165/2001.

Sulla scorta delle ricognizioni d'ufficio effettuate dal Responsabile del Servizio Personale Giuridico ed Economico è emerso che in seno all'Ente non sussistono condizioni di eccedenza e/o soprannumero di personale in nessuna articolazione organizzativa dell'ente.

Inoltre, in relazione agli obblighi in materia di reclutamento di personale di cui alla legge n. 68/1999, l'Ente ha già soddisfatto tale obbligo entro il limite che la legge stabilisce in rapporto al numero complessivo dei dipendenti e che stante ciò non sono previste assunzioni e/o percorsi di stabilizzazione a qualsiasi titolo.

## **LA CAPACITA' ASSUNZIONALE**

Per quanto riguarda il regime delle spese assunzionali, introdotto dall'art. 33, comma 2, del D.L. n.34/2019 e applicabile dal 20/04/2020, secondo le disposizioni attuative del Decreto Ministeriale 17/03/2020 e successiva Circolare esplicativa interministeriale dell'08/06/2020 n. 1374, si conferma, anche il triennio 2024-2026, il superamento delle regole fondate sul turn-over (come codificate con Legge n. 114/2014), in favore di un sistema più flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria delle spesa di personale.

In conseguenza, i Comuni possono assumere personale a tempo indeterminato, in coerenza con il piano triennale del fabbisogno di personale (PTFP), come assorbito dal presente PIAO, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, fino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, in misura non superiore a un valore c.d. “valore soglia”, definito come percentuale, differenziata per fascia demografica che per il Comune di Cassano delle Murge è pari al 27,00% (di cui alla Tabella 1 del D.M. 17/03/2020), applicato alla

media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati (attualmente quello dell'anno 2023), considerata al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità.

Rimane, quale vincolo di riferimento, il tetto di spesa di personale sostenuta mediamente nel triennio 2011/2013, anche se derogabile per gli enti definiti "virtuosi", secondo le indicazioni delle tabelle ministeriali contenute nel predetto D.M. del 17/03/2020.

E' possibile, inoltre, utilizzare i resti delle capacità assunzionali, derivanti dalle cessazioni dei dipendenti nell'ultimo quinquennio, a condizione che il Comune si mantenga entro i propri parametri di virtuosità.

Per il triennio 2024-2026, il legislatore ha previsto, con il suddetto D.M., un potenziale più ampio margine di aumento della capacità assunzionale per i Comuni virtuosi; in particolare l'incremento percentuale previsto per il Comune di Cassano delle Murge per l'anno 2024 è pari 22% corrispondente alla fascia demografica innanzi citata.

A tal fine dovrà comunque essere considerata la disponibilità economico-finanziaria dell'ente.

In relazione alle norme anzidette, sono state elaborate le seguenti tabelle di seguito rappresentate, parametrare all'ultimo rendiconto approva relativo all'anno 2023 con la D.C.C. n. 12 del 29.04.2024:

- TABELLA II - ENTRATE CORRENTI - Calcolo ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. b) del DPCM 17/03/2020 - Schema Circolare Interministeriale del 13/05/2020;
- TABELLA III – CALCOLO LIMITE COMPLESSIVO DELLA SPESA DI PERSONALE ANNO 2024 - DPCM 17/03/2020 - Circolare Interministeriale del 13/05/2020;
- TABELLA IV - SPESA DI PERSONALE - PREVISIONE 2024 - 2026 - Calcolo ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. a) del DPCM 17/03/2020 - Schema Circolare Interministeriale del 13/05/2020;
- TABELLA V - SPESA DI PERSONALE PER LA VERIFICA DEL LIMITE ASSOLUTO PREVISIONE 2024 - 2026 - Calcolo ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge n.296/2006 - Schema Corte dei Conti Delibera n.13/2015/SEZAUT/INPR.

TABELLA II		PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE 2024 - 2026			
ENTRATE CORRENTI - ultimo rendiconto approvato anno 2023					
<i>Calcolo ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. b) del DPCM 17/03/2020 - Schema Circolare Interministeriale del 13/05/2020</i>					
ENTRATA - VOCI DA ULTIMO RENDICONTO		consuntivo			2024
		2021	2022	2023	
TITOLO I	Entrate correnti di natura tributaria	€ 6.836.238,21	€ 8.533.559,02	€ 8.620.743,62	
TITOLO II	Trasferimenti correnti	€ 1.732.819,92	€ 1.604.943,57	€ 2.207.267,66	
TITOLO III	Entrate extratributarie	€ 911.886,47	€ 1.347.724,87	€ 1.127.726,07	
<b>Totale entrate correnti anno di riferimento - voci da rendiconto</b>		<b>€ 9.480.944,60</b>	<b>€ 11.486.227,46</b>	<b>€ 11.955.737,35</b>	
<b>Media entrate correnti del triennio considerato - A</b>					<b>€ 10.974.303,14</b>
<b>FCDE - Fondo Crediti Dubbia Esigibilità - B</b>					<b>€ 772.039,11</b>
<b>Media entrate correnti del triennio al netto del FCDE - C = A - B</b>					<b>€ 10.202.264,03</b>

TABELLA III	<b>PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE 2024 - 2026</b>
-------------	--

**CALCOLO LIMITE COMPLESSIVO DELLA SPESA DI PERSONALE ANNO 2024**  
parametrata all'ultimo rendiconto approvato dell'anno 2023  
DPCM 17/03/2020 - Circolare Interministeriale del 13/05/2020

Salva III	riferimento	periodo	valore
<b>DETERMINAZIONE VALORI SOGLIA</b>			
Popolazione		dic 2023	< 15000
Fascia demografica di appartenenza - Art.3, c. 1 DM			F
Percentuale soglia anno di riferimento - art. 5, c.1 DM - Tabella 2	A	2024	22,0%
Percentuale 1ª soglia - art. 4, c.1 DM - Tabella 1	B	2020-2024	27,0%
Percentuale 2ª soglia - art. 6, c.2 DM - Tabella 3	C	2020-2024	31,0%
<b>DETERMINAZIONE ENTRATE CORRENTI - art. 2, c.1, lett. b) DPCM</b>			
entrate correnti triennio di riferimento		2021	€ 9.480.944,60
		2022	€ 11.486.227,46
		2023	€ 11.955.737,35
media entrate correnti del triennio	D		€ 10.974.303,14
Stanziamiento assestato FCDE	E		€ 772.039,11
Media aritmetica entrate correnti del triennio al netto del FCDE	F = D - E	2023	€ 10.202.264,03
<b>VERIFICA VALORE SOGLIA - art. 4, comma 2 DPCM</b>			
Spesa del personale da ultimo rendiconto di gestione approvato	G	2023	€ 1.805.957,87
Rapporto tra spesa del personale e media entrate correnti al netto FCDE	H = G / F	2023	17,70%
<b>LIMITE DI SPESA DEL PERSONALE per nuove assunzioni - 1ª SOGLIA</b>			
Limite spesa anno corrente - art. 5, comma 1 DPCM - Tabella 2	I = F x A	2024	€ 2.244.498,09
VERIFICA RISPETTO DEL LIMITE DI SPESA ANNO CORRENTE - art. 2, comma 1, lett. a) DPCM	L < I (SI)	2024	€ 2.080.802,51
Limite spesa anno successivo - art. 4, comma 2 DPCM - Tabella 1	M = F x B	2025	€ 2.754.611,29
VERIFICA RISPETTO DEL LIMITE DI SPESA ANNO SUCCESSIVO - art. 2, comma 1, lett. a) DPCM	N < M (SI)	2025	€ 2.196.616,28
Limite assoluto spesa - art. 4, comma 2 DPCM - Tabella 1	O = F x B	2024	€ 2.754.611,29
Spesa da ultimo rendiconto di gestione - art. 2, comma 1, lett. a) DPCM	P	2023	€ 1.805.957,87
<b>LIMITE DI SPESA DEL PERSONALE 2ª SOGLIA - RIENTRO MEDIANTE TURN OVER</b>			
Limite assoluto spesa - art. 6, comma 2 DPCM - Tabella 3	Q = F x C	2024	€ 3.162.701,85

**CALCOLO LIMITI DI SPESA PER LAVORO FLESSIBILE ANNO 2024**  
ex art.9, c.28 D.L. n.78/2010

	riferimento	periodo	valore
<b>CALCOLO CAPACITA' DI SPESA ANNO CORRENTE</b>			
(1) Limite spesa lavoro flessibile (100% spesa anno 2009) ex art.9, c.28 D.L. n.78/2010	R	2009	€ 166.938,26
(Tabella VI) - Spesa assunzioni ex art. 110 TUEL - <u>esclusa dal limite</u>	S	2024	€ 65.880,38
(Tabella VI) - Spesa altre assunzioni <u>inclusa nel limite</u>	T	2024	€ 13.745,93
(Tabella VI) - Spesa lavoro interinale <u>inclusa nel limite</u>	U	2024	€ 45.000,00
Spesa Totale <u>inclusa nel limite</u>	V=T+U ≤ R	2024	€ 58.745,93

(1) - Dati trascritti dall'allegato E) alla D.G.C. n.83 del 05/09/2019

TABELLA IV	PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE 2024 - 2026
------------	---

**SPESA DI PERSONALE - PREVISIONE 2024 - 2026 - parametrata all'ultimo rendiconto approvato anno 2023**  
*Calcolo ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. a) del DPCM 17/03/2020 - Schema Circolare Interministeriale del 13/05/2020*

VOCI INCLUSE		consuntivo		previsione		
Codici spesa	Descrizione spesa	2018	2023	2024	2025	2026
<b>U.1.01.00.00.000</b>	<b>A - Redditi da lavoro dipendente</b>	<b>€ 1.790.677,31</b>	<b>€ 1.761.329,81</b>	<b>€ 2.373.846,18</b>	<b>€ 2.127.682,13</b>	<b>€ 2.122.244,65</b>
U.1.01.01.00.000	Retribuzioni lorde	€ 1.405.204,71	€ 1.366.365,02	€ 1.872.321,09	€ 1.662.466,79	€ 1.658.328,19
U.1.01.01.01.000	Retribuzioni in denaro	€ 1.398.204,71	€ 1.354.369,18	€ 1.861.321,09	€ 1.650.466,79	€ 1.646.328,19
U.1.01.01.01.001	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	€ 18.253,47	€ 0,00	€ 12.577,16	€ 0,00	€ 0,00
U.1.01.01.01.002	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	€ 1.153.874,04	€ 995.887,36	€ 1.047.466,23	€ 1.195.269,65	€ 1.195.269,65
U.1.01.01.01.003	Straordinario per il personale a tempo indeterminato	€ 29.951,30	€ 28.036,33	€ 43.036,33	€ 43.036,33	€ 43.036,33
U.1.01.01.01.004	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	€ 165.394,54	€ 288.409,27	€ 677.596,29	€ 362.508,13	€ 362.508,13
U.1.01.01.01.005	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	€ 422,92	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
U.1.01.01.01.006	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	€ 2.290,37	€ 41.789,53	€ 80.645,08	€ 49.652,68	€ 45.514,08
U.1.01.01.01.007	Straordinario per il personale a tempo determinato	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
U.1.01.01.01.008	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	€ 28.018,07	€ 246,69	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
U.1.01.01.01.009	Assegni di ricerca	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
U.1.01.01.02.000	Altre spese per il personale	€ 7.000,00	€ 11.995,84	€ 11.000,00	€ 12.000,00	€ 12.000,00
U.1.01.01.02.001	Contributi per asili nido e strutture sportive [...] spese per il benessere del personale	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
U.1.01.01.02.002	Buoni pasto	€ 7.000,00	€ 11.995,84	€ 11.000,00	€ 12.000,00	€ 12.000,00
U.1.01.01.02.999	Altre spese per il personale n.a.c.	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
U.1.01.02.00.000	Contributi sociali a carico dell'ente	€ 385.472,60	€ 394.964,79	€ 501.525,09	€ 465.215,34	€ 463.916,46
U.1.01.02.01.000	Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	€ 385.472,60	€ 394.964,79	€ 501.525,09	€ 465.215,34	€ 463.916,46
U.1.01.02.01.001	Contributi obbligatori per il personale	€ 343.893,22	€ 393.625,07	€ 500.525,09	€ 464.215,34	€ 462.916,46
U.1.01.02.01.002	Contributi previdenza complementare	€ 242,98	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
U.1.01.02.01.003	Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	€ 39.686,40	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
U.1.01.02.01.999	Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	€ 1.650,00	€ 1.339,72	€ 1.000,00	€ 1.000,00	€ 1.000,00
U.1.01.02.02.000	Contributi sociali	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
U.1.01.02.02.001	Assegni familiari	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
U.1.01.02.02.002	Equo indennizzo	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
U.1.01.02.02.003	Accantonamento di fine rapporto, quota annuale	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
U.1.01.02.02.004	Oneri per il personale in quiescenza	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
U.1.01.02.02.005	Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
U.1.01.02.02.006	Accantonamento per indennità di fine rapporto, quota maturata nell'anno in corso	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
U.1.01.02.02.999	Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
<b>U.1.03.02.12.000</b>	<b>B - Lavoro flessibile, LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale</b>	<b>€ 0,00</b>	<b>€ 44.628,06</b>	<b>€ 45.000,00</b>	<b>€ 0,00</b>	<b>€ 0,00</b>
U.1.03.02.12.001	Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	€ 0,00	€ 44.628,06	€ 45.000,00	€ 0,00	€ 0,00
U.1.03.02.12.002	Quota LSU in carico all'ente	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
U.1.03.02.12.003	Collaborazioni coordinate e a progetto	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
U.1.03.02.12.999	Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
VOCI ESCLUSE						
	C1 - Arretrati contrattuali			€ 15.932,75	€ 0,00	€ 0,00
	C2 - Incentivi funzioni tecniche - D. lgs n.36/2023			€ 209.785,56	€ 22.473,00	€ 22.473,00
SPESA ex art. 2 c.1, lett. a) DPCM						
<b>(A + B - C1 - C2) = D - Spesa di personale</b>		<b>€ 1.790.677,31</b>	<b>€ 1.805.957,87</b>	<b>€ 2.193.127,87</b>	<b>€ 2.105.209,13</b>	<b>€ 2.099.771,65</b>
Limiti di spesa	Fino 2024 - Incremento % massimo - ex art. 5, c.1 DPCM - Tabella 2		21,00%	22,00%		
	Limite della spesa - ex art. 5, c.1 DPCM - Tabella 2		<b>€ 2.024.956,13</b>	<b>€ 2.244.498,09</b>		
	Dal 2025 - Incremento % massimo - ex art. 4, c.2 DPCM - Tabella 1				27,00%	27,00%
	Limite della spesa ex art. 4, c.2 DPCM - Tabella 1				<b>€ 2.754.611,29</b>	<b>€ 2.754.611,29</b>
IRAP						
E - IRAP su spesa di personale		€ 108.558,59	€ 117.187,72	€ 161.337,52	€ 130.094,54	€ 130.094,54



TABELLA V		PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE 2024 - 2026						
<b>SPESA DI PERSONALE PER LA VERIFICA DEL LIMITE ASSOLUTO - PREVISIONE 2024 - 2026 - parametrata all'ultimo rendiconto approvato anno 2023</b> <i>Calcolo ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge n.296/2006 - Schema Corte dei Conti Delibera n.13/2015/SEAUT/INPR</i>								
	VOCI INCLUSE		consuntivo	consuntivo	previsione			
			2018 (1)	2023	2024	2025	2026	
1	Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato, compreso ex art.110 co. 1 d.lgs. n. 267/2000.		€ 1.405.204,71	€ 1.366.365,02	€ 1.872.321,09	€ 1.662.466,79	€ 1.658.328,19	
2	Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata nell'esercizio successivo (alla luce della nuova contabilità).							
3	Spese per il proprio personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente.							
4	Spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile.							
5	Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili.							
6	Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro.							
7	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori.		€ 385.472,60	€ 394.964,79	€ 501.525,09	€ 465.215,34	€ 463.916,46	
8	Spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di polizia municipale ed ai progetti di miglioramento alla circolazione stradale finanziate con proventi da sanzioni del codice della strada.							
9	IRAP - Macroaggregato 102		€ 108.558,59	€ 117.187,72	€ 161.337,52	€ 130.094,54	€ 130.094,54	
10	Oneri per il nucleo familiare e spese per equo indennizzo.							
11	Spese per equo indennizzo.							
12	Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando.							
13	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate in un macroaggregato diverso dall'101, come ad es. nel macroaggregato 103)		€ 14.740,80	€ 44.628,06	€ 45.000,00	€ 0,00	€ 0,00	
14	Rimborsi a personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un macroaggregato diverso dal 101 (es. macroaggregato 104)							
15	Altre spese contabilizzate in interventi diversi da macroaggregati 101 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.)							
<b>TOTALE VOCI INCLUSE</b>			<b>A</b>	<b>€ 1.913.976,70</b>	<b>€ 1.923.145,59</b>	<b>€ 2.580.183,70</b>	<b>€ 2.257.776,67</b>	<b>€ 2.252.339,19</b>
<b>VOCI ESCLUSE</b>								
16	Spese derivanti da rinnovi contrattuali pregressi.		€ 344.661,88	€ 344.997,58	€ 327.662,95	€ 383.650,02	€ 383.650,02	
17	Spese arretrati CCNL 2019-2021							
18	Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez. Autonomie, delibera n.21/2014).			€ 38.366,23				
19	Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata dall'esercizio precedente (alla luce della nuova contabilità).							
20	Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero.			€ 0,00	€ 20.500,00	€ 20.500,00	€ 20.500,00	
21	Spese per la formazione e rimborsi per le missioni. (non incluse fra la spesa di cui al DPCM 17/03/2020)							
22	Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate.			€ 37.488,99				
23	Spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo.		€ 44.011,02	€ 31.426,00	€ 31.993,99	€ 31.993,99	€ 31.993,99	
24	Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici.		€ 8.885,77	€ 104.681,09				
25	Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada.							
26	Incentivi per la progettazione, recupero evasione, avvocatura ed altri incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge.			€ 45.241,89	€ 404.804,60	€ 41.584,00	€ 41.584,00	
27	Dritti di rogito.		€ 5.426,37	€ 4.785,52	€ 18.300,00	€ 10.000,00	€ 10.000,00	
28	Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n. 16/2012).			€ 4.981,93	€ 5.000,00	€ 5.000,00	€ 5.000,00	
29	Altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo (Personale Comandato presso altre PA - Rimborso spesa).		56.554,22 €					
30	Spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o co.co.co ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012.							
<b>TOTALE VOCI ESCLUSE</b>			<b>B</b>	<b>€ 459.539,26</b>	<b>€ 611.969,22</b>	<b>€ 808.261,54</b>	<b>€ 492.728,01</b>	<b>€ 492.728,01</b>
<b>Spese assunzioni a tempo indeterminato DPCM 17/03/20 in deroga al limite ex art.1, comma 557-quater legge n.296/2006 al lordo degli oneri e dell'IRAP</b>			<b>C</b>		<b>€ 64.421,57</b>	<b>€ 128.276,21</b>	<b>€ 311.256,85</b>	<b>€ 311.256,85</b>
<b>TOTALE SPESA DI PERSONALE (soggetta al limite ex art. 1, comma 557-quater legge n.296/2006)</b>			<b>D=A-B-C</b>	<b>€ 1.454.437,44</b>	<b>€ 1.246.754,80</b>	<b>€ 1.643.645,95</b>	<b>€ 1.453.791,81</b>	<b>€ 1.448.354,33</b>
<b>LIMITE ex art.1, comma 557-quater legge n.296/2006 (Spesa TRIENNIO 2011-2013)</b>			<b>E</b>			<b>€ 1.692.484,12</b>		

(1) - Dati trascritti dall'allegato E) alla D.G.C. n.83 del 05/09/2019

## **LA PROGRAMMAZIONE DELLE CESSAZIONI DAL SERVIZIO**

Nell'anno 2024:

- non sono intervenute cessazioni a tempo indeterminato;
- sono intervenute le seguenti cessazioni anticipate a tempo determinato:
  - o n. 1 Istruttore Direttivo Contabile – data cessazione 27/10/2024 (data prevista da contratto 29/12/2024).

## **LE STRATEGIE DI COPERTURA DEL FABBISOGNO - PIANO DELLE ASSUNZIONI 2024-2026**

Va premesso che con la D.G.C. n. 54 del 28.12.2023 veniva approvato il PIAO 2024-2026, ove alla Sezione 3 “Organizzazione e Capitale Umano”, Sottosezione 3.3 “Piano dei fabbisogni di personale” veniva redatto il Piano assunzioni 2024, come segue:

A. Nuove assunzioni da finanziare con fondi di bilancio propri a tempo indeterminato:

- n.1 Funzionario Tecnico al 100%;
- n.1 Funzionario Amministrativo/contabile al 100%;
- n.2 Istruttore amministrativo/contabile al 100%;

B. Nuove assunzioni etero-finanziate con risorse di cui “Avviso Pubblico finalizzato all’acquisizione delle manifestazioni 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 (PN Cap Coe) Priorità 1, Azione 1.1.2 assunzione di personale a tempo indeterminato:

- n. 1 - profilo professionale di ingegnere;
- n. 1 - profilo professionale di ingegnere;
- n. 1 - profilo professionale di specialista in attività amministrative e contabili;
- n. 1 - profilo professionale di avvocato.

Le procedure assunzionali etero-finanziate - di cui al punto B – già presenti nel Piano assunzionale 2023, venivano riproposte nel Piano assunzionale 2024, in quanto la domanda di adesione alla manifestazione di interesse di cui all’AVVISO PUBBLICO FINALIZZATO ALLA ACQUISIZIONE DELLE MANIFESTAZIONI DI INTERESSE da parte delle amministrazioni regionali (regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia) e delle città metropolitane, delle province, delle unioni di comuni e dei comuni ivi situati Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (PN CapCoe) - Priorità 1 - Operazione 1.1.2 Assunzione di personale a tempo indeterminato, pubblicato nel mese di novembre 2023, veniva inoltrata dal Servizio Personale nel mese di gennaio del corrente anno, ovvero entro il termine ivi previsto del 30 gennaio 2024.

Va detto che particolare interesse assumono dette assunzioni etero-finanziate. Infatti il D.L. 19 settembre 2023, n. 124 “Disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione, per il rilancio dell'economia nelle aree del Mezzogiorno del Paese, nonché in materia di immigrazione”, convertito con modificazioni dalla legge 13 novembre 2023, n. 162, in Gazzetta Ufficiale n. 268 del 16 novembre 2023, prevede che a decorrere dall'anno 2024, al fine di promuovere il rafforzamento della capacità amministrativa delle Regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, delle città metropolitane, delle province, delle unioni dei comuni e dei comuni appartenenti alle predette regioni, nonché per rafforzare le funzioni di coordinamento nazionale del Dipartimento per le politiche di coesione della Presidenza del Consiglio dei Ministri, le predette amministrazioni, nell'ambito delle vigenti dotazioni organiche, sono autorizzate ad assumere, con contratto di lavoro a tempo indeterminato personale non dirigenziale, da inquadrare nel livello iniziale dell'area dei

funzionari prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro 2019-2021 - Comparto Funzioni locali - nei limiti dei criteri di ripartizione definiti dal Decreto previsto dal comma 3 del medesimo art. 19.

Il Programma Nazionale Capacità per la Coesione 2021-2027 prevede di realizzare assunzioni a tempo indeterminato di nuovo personale da utilizzare e specializzare nell'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 sul bilancio statale per il periodo successivo.

I nuovi assunti, ovvero il personale aggiuntivo negli organici degli Enti beneficiari, dovranno essere impiegati esclusivamente per la realizzazione di interventi finanziati dai fondi della Politica di Coesione europea. 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.

Tale Avviso, nell'Allegato "Definizioni", con riferimento alla "dotazione organica" precisa che le assunzioni di cui alla misura sono etero-finanziate quindi neutre rispetto alle facoltà assunzionali di cui all'art. 33, commi 1 bis e 2, del D.L. n.34/2019.

Il Comune di Cassano delle Murge, in forte carenza di personale, ha partecipato all'Avviso suddetto candidandosi per la copertura di n. 4 posti previsti in dotazione organica e non coperti.

L'esito dell'istanza di partecipazione al concorso anzidetto ha comportato:

- Che con Decreto n.8/2024 del 18/04/2024 a firma del Direttore/Coordinatore dell'Ufficio IV del Dipartimento per le Politiche di Coesione e per il Sud, dall'allegato "Elenco ex art.7.3.1 - esito della ricognizione del fabbisogno di personale proposto dalle amministrazioni" il Comune di Cassano delle Murge è risultato beneficiario dei 4 (quattro) posti come richiesti nell'ordine di priorità innanzi elencato ed inserito nel Piano dei Fabbisogni di Personale 2023 e 2024;
- Che con DPCM del 23/07/2024, al Comune di Cassano delle Murge sono state assegnate risorse economiche per l'assunzione di 2 (due) figure che, stante l'ordine di priorità anzidetta, l'Ente potrà reclutare n.2 ingegneri.

Riguardo le procedure assunzionali - di cui al punto A - non essendo state nel frattempo avviate, subentrava la D.G.C. n. 76 del 21.05.2024 di modifica ed integrazione della Sezione 3 - Organizzazione e Capitale Umano - Sottosezione 3.3 "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale" del PIAO 2024-2026 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 54 del 15.04.2024, con la quale il nuovo Piano assunzionale 2024 prevedeva il reclutamento delle seguenti figure, finanziate con fondi di bilancio propri:

- n. 1 Funzionario Tecnico al 100%;
- n. 1 Funzionario Amministrativo/Contabile al 100%;
- n. 1 Istruttore Tecnico al 100%;
- n. 1 Istruttore - Agente di Polizia Locale al 100%;

Le previsioni assunzionali anzidette venivano avviate e concluse con gli atti seguenti:

- con Determinazione n.118 del 12.07.2024 R.G. 743 - veniva assicurata la copertura di n. 1 posto di "Funzionario Tecnico", mediante scorrimento di graduatoria di altro ente;
- con Determinazione n.126 del 01.08.2024 R.G. n. 940 - veniva assicurata la copertura di n. 1 posto di "Istruttore - Agente di Polizia Locale", mediante mobilità volontaria tra Enti;

- con Determinazione n.143 del 18.09.2024 R.G. n. 1108 – veniva assicurata la copertura di n. 1 posto di "Istruttore Tecnico", mediante scorrimento di graduatoria di altro ente, oltre ad altra assunzione relativa al Piano assunzionale 2023;
- che in relazione alla copertura di n. 1 posto di “Funzionario Amministrativo/contabile” con contratto a tempo pieno ed indeterminato, mediante scorrimento di graduatoria, è stata avviata la procedura di reclutamento, tuttora in corso.

Tenuto conto:

- che in data 27.10.2024 è cessato anticipatamente il rapporto di lavoro ex art. 110, comma 1 del TUEL, del Funzionario Amministrativo/Contabile dott.ssa Maria donata Liotino, quale Responsabile del Settore II;
- che nelle more venga conclusa la procedura di assunzione di n. 1 Funzionario Amministrativo/contabile prevista dal Piano assunzionale 2024 anzidetto, il posto vacante è stato temporaneamente occupato dalla dott.ssa Giovanna Bracco, assunta a tempo determinato in regime di convezione con il Comune di Binetto mediante scavalco condiviso ex art. 23 CCNL 16.11.2022 (per n.12 ore settimanali) ed ulteriore scavalco di eccedenza ex art. 1, comma 557, legge 30.12.2004 n.311 e ss. mm. e ii.. (per n.8 ore settimanali), per 6 (sei) mesi decorrenti dal 2 dicembre 2024, giusta D.G.C. n.201 del 02.12.2024 da intendersi quale atto integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- che la carenza di organico in cui versa l’Ente esige l’arruolamento di figure inquadrare nell’Area degli Istruttori, quali figure fulcro del procedimento amministrativo;
- che la paventata ipotesi della reintroduzione del turnover al 75% presso gli enti locali, a far data dal 1° gennaio 2025, emersa in sede di proposta della legge di bilancio 2025, induce a rivedere con urgenza la programmazione delle assunzioni 2024 di cui agli atti programmatori anzidetti;
- che in virtù delle circostanze anzidette, in sede di approvazione della D.C.C. n. 44 del 28.11.2024 avente ad oggetto “*Variazione generale al bilancio di previsione finanziario 2024-2026 (art.175, comma 2 del D.Lgs n.267/2000)*”, sono state apportate le necessarie variazioni ai capitoli di spesa di personale, propedeutiche all’approvazione del presente atto, che consentono di aggiornare la Sezione 3 - Organizzazione e capitale Umano - Sottosezione 3.3 "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale" del PIAO 2024-2026 approvato con D.G.C. n. 54 del 15.04.2024, a cui è seguita la D.G.C. n. 76 del 21.05.2024 di modifica ed integrazione.

Sulla scorta delle considerazioni innanzi esposte, il Piano Triennale di Fabbisogno di Personale è stato rappresentato nella TABELLA VI - PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE 2024 – 2026 – di seguito allegata.

TABELLA VI	PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE 2024 - 2026
------------	---

Salva VI	PIANO ASSUNZIONI 2024
----------	-----------------------

CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO FONDI DI BILANCIO - macroaggregato 101 + IRAP										RECLUTAMENTO									
Inquadramento						Spesa				PMNR	Progressione di carriera	Mobilità	Concorso	Scarrimento graduatoria	Selezione AS/MSL	ex art. 23 CCNL 2019/2021	ex art. 110 c.1	D/lgs. 267/00	(1)
C	Area	Profilo	Servizio	Ruolo INAIL 1-Tecnico 2-Polizia 3-Amm.vo	N° Posti	ORE - %	anno corrente		annuale dall'anno successivo										
							mesi	importo											
C	Funzionario	Tecnico	S. Patrimoniali	Tecnico	1	36	6,0	€ 17.916,97	€ 35.811,82				X					X	
C	Istruttore	Tecnico	S. Patrimoniali	Tecnico	1	36	4,0	€ 11.002,59	€ 33.000,98				X					X	
C	Istruttore	Agente Polizia Locale	S. Polizia Locale	Polizia	1	36	4,0	€ 11.537,91	€ 34.606,88		X							X	
C	Funzionario	Amministrativo/contabile	S. Ragioneria	Amm.vo	1	36	0,1	€ 273,66	€ 35.505,95			X							
C	Istruttore	Amministrativo/contabile	S. Tributi	Amm.vo	2	18	0,1	€ 252,17	€ 32.719,13			X							
C	Istruttore	Amministrativo/contabile	S. Generali Altri	Amm.vo	1	18	0,1	€ 126,09	€ 16.359,56			X							
C	Istruttore	Amministrativo/contabile	S. Demografici	Amm.vo	1	18	0,1	€ 126,09	€ 16.359,56			X							
C	Istruttore	Agente Polizia Locale	S. Polizia Locale	Polizia	1	36	0,1	€ 267,52	€ 34.606,88				X						
TT	Canc	Canc	Canc	Canc	Canc	Canc		<b>€ 41.503,00</b>	<b>€ 238.970,78</b>										
<b>CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO FONDI PNRR</b>																			
C	Funzionario	Ingegnere	S. Tecnici	Tecnico	1	36	12,0	€ 35.811,82	€ 35.811,82	X									
C	Funzionario	Ingegnere	S. Patrimoniali	Tecnico	1	36	12,0	€ 35.811,82	€ 35.811,82	X									
C								€ 0,00	€ 0,00										
C								€ 0,00	€ 0,00										
C								€ 0,00	€ 0,00										
C								€ 0,00	€ 0,00										
C								€ 0,00	€ 0,00										
C								€ 0,00	€ 0,00										
TT	Canc	Canc	Canc	Canc	Canc	Canc		<b>€ 71.623,63</b>	<b>€ 71.623,63</b>										
<b>CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO FONDI DI BILANCIO - macroaggregato 101 + IRAP</b>																			
C	Funzionario	Amministrativo	S. Generali Altri	Amm.vo	1	36	12,0	€ 35.927,36	€ 35.927,36								X	X	
C	Funzionario	Amministrativo/Contabile	S. Ragioneria	Amm.vo	1	36	10,0	€ 29.953,02	€ 35.927,36							X	X		
C								€ 0,00	€ 0,00										
C	Funzionario	Tecnico	S. Tecnici	Tecnico	1	36	4,0	€ 12.080,23	€ 36.233,22						X			X	
C	Funzionario	Amministrativo/Contabile	S. Ragioneria	Amm.vo	1	20	1,0	€ 1.665,70	€ 19.959,64		X	X	X	X	X				
C								€ 0,00	€ 0,00										
C								€ 0,00	€ 0,00										
C								€ 0,00	€ 0,00										
TT	Canc	Canc	Canc	Canc	Canc	Canc		<b>€ 79.626,31</b>											
Spesa fuori dal limite ex art.9, c.28 D.L. n.78/2009 - Ex art. 110 TUEL								<b>€ 65.880,38</b>											
Spesa entro il limite ex art.1, c.557 L. n.296/2006 - Altre assunzioni								<b>€ 13.745,93</b>											
<b>CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE - macroaggregato 103</b>																			
B	Operatore esperto	Collaboratore amministrativo						€ 45.000,00											
Spesa entro il limite ex art.9, c.28 D.L. n.78/2009								<b>€ 45.000,00</b>											
<b>PROGRESSIONI DI CARRIERA - macroaggregato 101 + IRAP</b>																			
C	Istruttore	Amministrativo/Contabile	S. Patrimoniali	Amm.vo	1	36	0,5	€ 139,08	€ 3.608,83	X									
C	Istruttore	Amministrativo/Contabile	S. Scolastici	Amm.vo	1	36	0,1	€ 27,82	€ 3.608,83	X									
C	Istruttore	Amministrativo/Contabile	S. Generali Altri	Amm.vo	1	36	0,1	€ 27,82	€ 3.608,83	X									
C								€ 0,00	€ 0,00										
C								€ 0,00	€ 0,00										
C								€ 0,00	€ 0,00										
C								€ 0,00	€ 0,00										
TT	Canc	Canc	Canc	Canc	Canc	Canc		<b>€ 194,71</b>											

(1) - Assunto o cessato alla data di elaborazione del Piano

## LE STRATEGIE DI FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla collettività.

In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni, tra cui la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Diverse sono le disposizioni normative che nel corso del tempo sono state introdotte nell'ottica di favorire la predisposizione di piani per lo sviluppo delle risorse umane.

Perché sia possibile rispettare i dettami normativi e conseguentemente raggiungere gli obiettivi sottesi è necessario individuare un'attività formativa sostenibile e strutturata "su misura". L'obiettivo del presente Piano della formazione del personale 2023- 2025 è dunque quello di individuare i criteri e le modalità con cui procedere nella programmazione dell'aggiornamento professionale.

I principi ispiratori del Piano sono:

- valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;
- partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e capacità costante di rendimento e di rispondenza alle proprie funzioni o ai propri fini;
- economicità: le modalità di formazione saranno attuate al fine di garantire un risparmio economico per il triennio di riferimento.

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

- l'Ufficio Personale, unità preposta al servizio formazione;
- I Responsabili dei Settori, a cui compete la rilevazione dei fabbisogni formativi, l'individuazione dei dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, la definizione della formazione specialistica per i dipendenti assegnati;
- Dipendenti, destinatari della formazione.

Il Comune di Cassano delle Murge pur non avendo adottato negli anni scorsi un Piano della formazione ha provveduto mettendo a disposizione le risorse nel bilancio e garantendo la formazione obbligatoria.

Per il triennio 2024-2026 si prevede di attivare la formazione nei seguenti ambiti:

- prevenzione della corruzione, trasparenza e obblighi di pubblicazione, codice di comportamento; - privacy;
- nuovo codice dei contratti pubblici;

- digitalizzazione e informatizzazione dei processi;
- programmazione PNRR e rendicontazione;
- sicurezza nei luoghi di lavoro;
- etica pubblica e comportamento etico.

Le attività formative potranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

- Formazione in aula;
- Formazione attraverso webinar;
- Formazione in streaming.

Sarà privilegiata la formazione a distanza, attraverso il ricorso a modalità innovative e interattive, mediante l'utilizzo di piattaforme, portali formativi e prevalentemente in e-learning.

Inoltre per garantire un costante aggiornamento rispetto alle novità legislative e agli adempimenti ad esse collegati l'Ente provvede alla messa a disposizione dei dipendenti di riviste e altri strumenti informatici che prevedono la ricezione di circolari (notiziari e schede operative) relative a materie di interesse per i diversi uffici comunali.