COMUNE DI PRAIANO
Antica Plagianum

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

N. 111 DEL 23.10.2024

OGGETTO: Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) Sezione 3: Organizzazione e Capitale umano Sottosezione 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale per l'anno 2024. Attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 6, comma 2, del D.lgs. n. 165 del 30.03.2001. Approvazione del piano dei fabbisogni di personale 2024/2026, in base alla disciplina contenuta nel D.M. del 17.03.2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019. Provvedimenti.

L'anno duemilaventiquattro, il giorno ventitré del mese di ottobre alle ore 11.35, convocata nelle forme di legge, si è riunita, in modalità telematica ai sensi dell'art. 4 del vigente Regolamento sul funzionamento della G.C., la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

	PRESENTI	**ASSENTI**
ANNA MARIA CASO SINDACA	***X***	
MARIO CAPUANO ASSESSORE	***X in remoto***	
AGOSTINO AMENDOLA ASSESSORE	***X in remoto***	

Assenti: /////;

Partecipa in presenza il Segretario Comunale Dott.ssa Carmela Mancino;

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

1. PREMESSA

L'art. 39, comma 1, della legge n. 449/1997, stabilisce che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti ad approvare la programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di personale delle categorie protette.

L'art. 91, comma 1, del D. Lgs 267/2000, prevede che gli enti locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

L'art. 19, comma 8, della legge 28/12/2001, n. 448 dispone che, a decorrere dall'anno 2002, gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate.

L'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 4, comma 1, del D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 75, ha introdotto una nuova disciplina in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale in base alla quale le amministrazioni pubbliche, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate con Decreto Ministeriale, previa intesa in sede di Conferenza Unificata.

Il Decreto 8 maggio 2018, emanato dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, reca le "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*" di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017.

Il Decreto 22 luglio 2022, emanato dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, reca la *"Definizione di linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche.",* che integrano gli indirizzi approvati con il precedente Decreto Ministeriale del 08.05.2018.

In forza delle linee di indirizzo sopra richiamate si prevede che:

- il piano triennale dei fabbisogni di personale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del fabbisogno, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste dalla vigente normativa;
- in sede di definizione del piano, le amministrazioni indicano la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione e facendo riferimento al limite di spesa determinato in base all'art. 1, comma 557-quater, della legge 296/2006, ovvero la spesa di personale calcolata sulla media della spesa sostenuta nel triennio 2011/2013;

> L'individuazione dei profili professionali dovrà essere coerente con le funzioni che l'Ente è chiamato a svolgere, con le strutture organizzative presenti e con le connesse responsabilità, il tutto finalizzato a definire un ordinamento professionale in linea con i principi di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini ed in grado di perseguire gli obiettivi dell'Ente.

In linea con le citate disposizioni bisogna tener conto delle disposizioni contenute:

a) nell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della Legge n. 183/2011, che ha introdotto dal 01.01.2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

b) nel comma 557-quater dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, che recita testualmente: *«Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione».*

2. SISTEMA DI CALCOLO DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI

Con l'emanazione del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, il legislatore è intervenuto nuovamente nelle materie in discorso. In particolare, il comma 2 dell'art. 33 ha introdotto per i Comuni una nuova disciplina in materia assunzionale tesa, principalmente, a consentire agli enti maggiormente virtuosi nel contenimento della spesa di personale di procedere ad assunzioni del personale anche nel caso in cui non si siano verificate cessazioni di personale, fermo restando il rispetto dell'equilibrio di bilancio e la disponibilità delle risorse, anche attraverso un incremento delle entrate.

In particolare, la citata disciplina si sostanzia nell'introduzione di un nuovo meccanismo di turn-over legato alle cessazioni di personale, autorizzando gli Enti Locali a procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nei limiti di una spesa complessiva, per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP, non superiore ad un valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, individuato con apposito decreto ministeriale, calcolata rispetto al valore della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

In attuazione delle citate disposizioni, nella G. U. n. 108 del 27 aprile 2020 è stato pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e del Ministro dell'Interno, del 17 marzo 2020, recante: "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni*", con il quale sono state definite le modalità operative per l'applicazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019.

Dall'esame del D.M. attuativo si rileva che la nuova disciplina prevede, nello specifico, una nuova definizione di spesa di personale da considerare ai fini del calcolo della percentuale, secondo la quale nella determinazione della spesa complessiva da considerare nel calcolo della percentuale correlata al valore soglia, tale importo deve prendere a riferimento tutte le voci di spesa di personale, a qualsiasi titolo utilizzato, rilevate nell'ultimo rendiconto approvato, con la sola esclusione della spesa per IRAP.

L'art. 3 del Decreto Ministeriale individua le fasce demografiche dei comuni, in base alle quali l'art. 4 definisce le percentuali di riferimento dei valori soglia, c.d. *"valori di virtuosità"*, come descritte nella Tabella 1 del medesimo articolo, mentre la Tabella 3 inserita al comma 1 dell'art. 6 definisce le percentuali da considerare come valori soglia per classificare gli enti meno virtuosi che, per i comuni rientranti nella fascia demografica con popolazione da 1.000 a 1.999 abitanti, tra cui il Comune di Praiano,, risultano così definiti.

Scheda 1

COMUNE DI PRAIANO	Fascia Demografica	1° valore soglia Comuni virtuosi	2° valore soglia Comuni meno virtuosi
Popolazione al 31/12/2023	Comma 1 -Lettera b) – art. 3 del D.M. 17/03/2020	Tabella 1 – comma 1 dell'art. 4 del D.M. 17/03/2020	Tabella 3 – comma 1 dell'art. 6 del D.M. 17/03/2020
1.970	Popolazione da 1.000 a 1.999	28,60%	32,60%

Ai sensi dell'art. 4, comma 2, del DM attuativo, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia determinato nel rispetto del comma 1 del medesimo articolo, a decorrere dal 20 aprile 2020, possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato incrementando la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, in coerenza con il piano dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva, rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.

Sulla GU n. 226/2020 è stata pubblicata la circolare esplicativa del 13.05.2020, annunciata dal D.M. 17 marzo 2020, recante le linee direttive sulla corretta applicazione della citata disciplina e le nuove modalità di calcolo degli spazi assunzionali dei comuni. Con la predetta circolare viene precisato, altresì, che a partire dal 20.04.2020 il piano delle assunzioni deve essere effettuato nel rispetto delle nuove regole introdotte dal DM attuativo.

Il comma 1 dell'art. 7 prevede che la maggiore spesa, per gli enti che possono incrementare per assunzioni di personale in attuazione di quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del decreto attuativo, non deve essere considerata nel limite di spesa corrispondente al valore medio del triennio 2011/2013. Dalle citate disposizioni si desume che, anche dopo l'entrata in vigore del decreto attuativo, deve ritenersi confermata la disciplina contenuta nell'art. 1, comma 557-quater e comma 562, della legge n. 296/2006, secondo la quale gli enti devono garantire il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013.

3. PIANO PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E DI ORGANIZZAZIONE "PIAO" TRIENNIO 2024/2026

L'art. 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, "*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*", convertito con modificazioni in legge n. 113 del 6 agosto 2021, prescrive in capo alle pubbliche amministrazioni, con più di cinquanta dipendenti, l'adozione di un Piano integrato di attività e di organizzazione, in sigla "PIAO".

L'art. 1, comma 1 del Decreto del Presidente della Repubblica del 24 giugno 2022, n. 81, che individua gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", prevede, per i comuni con più di 50 dipendenti, che il Piano dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, sia assorbito nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

L'art. 2, comma 1, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132, definisce il contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, precisando che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione ed è suddiviso in Sezioni, a loro volta ripartite in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale.

L'art. 4 del succitato Decreto Ministeriale descrive il contenuto della SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO, e, al comma 1 – lettera c), si prevede la compilazione della Sottosezione 3.3 nel cui ambito viene richiesto il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, con indicazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale, dando evidenza della capacità assunzionale dell'amministrazione da calcolare in base alle vigenti norme in materia, della programmazione delle cessazioni dal servizio, della stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento e delle strategie di copertura del fabbisogno, nonché delle situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

Tanto premesso, con deliberazione n. 141 del 23.10.2023, la Giunta Comunale:

a) Prendeva atto che, in attuazione della disciplina contenuta nel DPCM del 17.03.2020 recante le nuove modalità di calcolo delle capacità assunzionali negli Enti locali, il Comune di Praiano, sulla base dei dati rilevati dall'ultimo Rendiconto di gestione approvato relativo all'anno 2022 e tenendo conto del rapporto tra la spesa personale, al netto dell'IRAP, e la media delle entrate correnti relative al triennio 2020/2022, al netto del FCDE iscritto nel bilancio di previsione anno 2022, rientra tra gli enti che registrano un valore spesa personale / entrate correnti inferiore al "valore più basso", c.d. "Soglia di virtuosità", come riportato nella Tabella n. 1 dell'art. 4 del DPCM 17.03.2020;

b) accertava, a seguito della ricognizione delle eccedenze di personale, effettuata ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, che nell'assetto organizzativo del Comune di Praiano non emergevano situazioni di personale in posizione soprannumeraria e non risultavano, con riferimento alle esigenze funzionali e finanziarie, eccedenze di personale;

c) procedeva all'approvazione del piano dei fabbisogni per il triennio 2023/2025 per l'assunzione di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, nel rispetto degli spazi assunzionali quantificati in applicazione delle nuove regole introdotte dal D.M. attuativo;

Con delibera di Giunta comunale n. 6 del 18.01.2024 è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazione 2024/2026, con il quale l'Ente confermava il piano dei fabbisogni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, approvato con la summenzionata deliberazione giuntale n. 141/2023, limitatamente alla copertura dei posti relative alle Aree e ai profili professionali ritenuti necessari per la funzionalità dei servizi. In particolare, si prevedeva la copertura di un posto di Istruttore amministrativo - Area degli istruttori - con rapporto di lavoro a tempo a tempo pieno nel Settore Affari Generali, per il quale si è conclusa la procedura di reclutamento avvalendosi della mobilità volontaria ex art. 30 del D.lgs. n. 165/2001.

4. DETERMINAZIONE DEGLI SPAZI ASSUNZIONALI PER IL FINANZIAMENTO DEL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2024/2026

In base a quanto previsto dalla vigente normativa in materia assunzionale per gli Enti locali, il Comune di Praiano:

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 48 del 30.11.2023 ha approvato la deliberazione con oggetto APPROVAZIONE DOCUMENTO UNICO PROGRAMMAZIONE 2024-2026;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 57 del 20.12.2023 ha approvato la deliberazione con oggetto APPROVAZIONE BILANCIO DI PREVISIONE 2024-2026;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 10 del 29.04.2024 ha approvato la deliberazione con oggetto APPROVAZIONE RENDICONTO ESERCIZIO FINANZIARIO 2023 E RELATIVI ALLEGATI.

Nel rispetto delle nuove regole contenute nel DPCM del 17.03.2020, con l'approvazione del rendiconto di gestione anno 2023, si rende necessario procedere alla determinazione degli spazi assunzionali disponibili, tenendo conto dei dati contabili e finanziari contenuti nell'ultimo rendiconto di gestione approvato, con riferimento alla spesa del personale sostenuta nell'anno 2023 ed alla media delle entrate correnti riferite agli ultimi tre rendiconti (anni 2021/2023), al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione anno 2023.

In applicazione delle regole introdotte dal D.M. del 17.03.2020 e degli indicatori inseriti nella Tabella n. 1 dell'art. 4 del D.M. 17.03.2020, si procede all'elaborazione della scheda di seguito riportata:

Scheda 2

SPESA DEL PERSONALE RISULTANTE DAL RENDICONTO ANNO 2023			
N.D.	**Voce**	**Rif. al bilancio o normativo**	**SPESA Rendiconto 2023**
1	**TOTALE SPESE DI PERSONALE -** Voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999		**586.884,57**
2	Oneri contributi a carico dell'Ente		**169.631,05**
3	**TOTALE SPESA PERSONALE**		**756.515,62**

ENTRATE CORRENTI					
N.D.	**Voce**	**Accertamenti entrate correnti**			
		Rendiconto 2021	**Rendiconto 2022**	**Rendiconto 2023**	**Media**
4	**Titolo 1 Titolo 2 Titolo 3**	**3.393.738,14**	**4.023.665,87**	**3.856.949,48**	**3.758.117,83**
5	**FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata**				**277.976,80**
6	**TOTALE ACCERTAMENTI DI ENTRATA AL NETTO FCDE DI PREVISIONE RELATIVO ALL'ULTIMA ANNUALITA' CONSIDERATA**				**3.480.141,03**

RAPPORTO SPESA DEL PERSONALE / ENTRATE CORRENTI (Rapporto tra il valore N.D. 3/e il valore N.D. 6)	**21,74 %**
ENTE AL DI SOTTO DEL PRIMO VALORE SOGLIA	**SI**
VALORE SOGLIA TABELLA 1 – LETTERA b) – ART. 4 DEL DPCM 17.03.2020 (Valore N.D. 6 x 28,60% corrispondente al 1° valore soglia della Tabella 1 dell'art. 4)	**995.320,33**
SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 1 – LETTERA b) – ART. 4 DEL DPCM 17.03.2020	**238.804,71**

In base ai dati contenuti nella predetta **Scheda 2** che il Comune di Praiano rientra tra gli enti che registrano un valore spesa personale / entrate correnti inferiore al "valore soglia più basso", c.d. "soglia di virtuosità", come riportato nella Tabella n. 1 dell'art. 4 del D.M. 17.03.2020, e che, in virtù di tali valori, gli spazi assunzionali disponibili per la definizione del piano dei fabbisogni di personale per il quinquennio 2020/2024, di cui all'art. 4 comma 2 del D.M. attuativo, vengono rideterminati in **€ 238.804,71.**

Nel quinquennio 2020/2024, gli enti devono, in ogni caso, rispettare le percentuali di potenziale incremento di spesa assunzionale indicate nella Tabella 2, riportata nell'art. 5 del D.M. attuativo, che risultano distribuite in maniera variabile per fascia demografica, come illustrate nella successiva **Scheda 3**, fermo restando la base di calcolo che rimane la spesa del personale rilevata dal rendiconto di gestione anno 2018, che risulta determinata in un importo complessivo al netto dell'IRAP pari ad **€ 685.215,57.**

SCHEDA 3

A. Lettera b) - Enti con popolazione da 1.000 a 1.999 abitanti	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
B. Incremento massimo % variabile spesa personale 2018	**23%**	**29%**	**33%**	**34%**	**35%**
C. Spesa personale da rendiconto anno 2018		**€ 685.215,57**	**D. Spesa personale da rendiconto anno 2023**		**€ 756.515,62**
E.* Incremento max di spesa di personale 2020/2024 *(B * C)	**€ 157.599,58**	**€ 198.712,52**	**€ 226.121,14**	**€ 232.973,29**	**€ 239.825,45**
F. Incremento di spesa annuale 2020/2024	**€ 157.599,58** *(B * C)*	**€ 41.112,93** *(B * C) - % 2020*	**€ 27.408,62** *(B*C) - % 2021*	**€ 6.852,16** *(B * C) - % 2022*	**€ 6.852,16** *(B * C) - % 2023*
G. Limite max di spesa personale per il rispetto valore soglia		**€ 995.320,33**			
H. Incremento max spesa personale 2020/2024	**€ 914.115,20** *(D + E)*	**€ 955.228,14** *(D + E)*	**€ 982.636,76** *(D + E)*	**€ 989.488,91** *(D + E)*	**€ 996.341,07** *(D + E)*

In base ai dati rilevati dalla predetta ***SCHEDA 3***, si rileva che il Comune di Praiano, pur registrando capacità assunzionali nell'anno 2024 per una spesa di **€ 239.825,45**, può procedere alla definizione del piano dei fabbisogni considerando una capacità di spesa per assunzioni non superiore ad **€ 238.804,71,** come determinata nella predetta ***SCHEDA 2***, al fine di garantire il rispetto del limite di spesa correlato al valore soglia quantificato in un importo di **€ 995.320,33**, ai sensi del comma 1 dell'art. 4 del D.M. attuativo.

Sulla scorta di quanto innanzi rappresentato, si evidenzia che nella definizione degli spazi assunzionali per l'anno 2024, come sopra determinati, bisogna considerare, come precisato dal comma 1 dell'art. 5 del D.M. attuativo, la spesa destinata alle assunzioni programmate negli anni precedenti, in quanto la Tabella 2 dell'art. 5 del D.M. prevede percentuali crescenti fino al 2024, e, come chiarito dalla circolare esplicativa del 13.05.2020, ogni percentuale assorbe quella precedente.

Per le finalità innanzi indicate, si è proceduto alla corretta quantificazione degli spazi assunzionali per l'anno 2024, tenendo conto degli spazi assunzionali già utilizzati con il piano dei fabbisogni approvato con delibera di Giunta comunale n. 6 del 18.01.2024 nel quinquennio 2020/2024 e, pertanto, il Comune di Praiano può procedere alla revisione del piano dei fabbisogni per l'anno 2024, considerando una capacità di spesa come di seguito illustrato:

SCHEDA 4

CAPACITA' ASSUNZIONALI DETERMINATE AI SENSI DELL'ART. 4 DEL DPCM ATTUATIVO E DESTINATE AL FINANZIAMENTO DEL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022/2024, ESCLUSO IRAP	**238.804,71**
A DETRARRE: CAPACITA' ASSUNZIONALI UTILIZZATE PER IL FINANZIAMENTO DELLE ASSUNZIONI PROGRAMMATE PER L'ANNO 2024, LIMITATAMENTE ALLA COPERTURA DI N. 1 POSTO DI ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO, ESCLUSO IRAP ***Delibera di Giunta comunale n. 6 del 18.01.2024***	**€ 30.503,97**
CAPACITA' ASSUNZIONALI DISPONIBILI PER IL FINANZIAMENTO DEL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL BIENNIO 2024/2025, ESCLUSO IRAP	**€ 208.300,74**

Atteso che la programmazione triennale del fabbisogno di personale deve rispondere all'esigenza di funzionalità e flessibilità della struttura organizzativa al fine di assicurare un ottimale livello qualitativo e quantitativo dei servizi erogati, mantenendo contemporaneamente la spesa entro i limiti compatibili con le risorse disponibili e con i vincoli previsti dalla vigente normativa in materia di personale, l'Amministrazione comunale e gli organi gestionali dell'Ente, in base ad un esame circonstanziato sugli effettivi fabbisogni di personale, hanno ravvisato la necessità di procedere ad un aggiornamento delle assunzioni previste per il triennio 2023/2025 con la succitata deliberazione giuntale n. 141 del 23.10.2023 e confermate con deliberazione n. 6 del 18.01.2024, strettamente necessarie a soddisfare alcune carenze organizzative in alcuni ambiti particolarmente rilevanti per le politiche pubbliche dell'Ente.

In tale ambito, si è preso atto che nell'anno 2023 è stata registrata la cessazione dal servizio per n. 3 unità di personale dell'Area degli istruttori e si prevede la cessazione dal servizio di n. 1 unità dell'Area dei funzionari e dell'Elevata qualificazione e di n. 1 unità dell'Area degli Istruttori nell'anno 2024, per effetto delle quali, si verifica un vero e proprio depauperamento di risorse umane che potrebbero creare grandi difficoltà nel garantire la corretta funzionalità dei servizi istituzionali dell'Ente.

5. PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2024

Per le motivazioni innanzi rappresentate si ravvisa la necessità di confermare le assunzioni già programmate con delibera di Giunta comunale n. 141 del 23.10.2023 e confermate con delibera di Giunta comunale n. 6 del 18.01.2024, al fine di garantire la sostituzione delle figure professionali cessate dal servizio, anche mediante una rimodulazione del predetto piano dei fabbisogni, con particolare riferimento ai posti vacanti nell'area amministrativa e nell'area tecnica e di procedere alla copertura dei posti che si renderanno vacanti nel corrente esercizio, nel rispetto degli spazi assunzionali disponibili, al fine di garantire il contenimento della spesa di personale e la sostenibilità finanziaria delle assunzioni previste.

In relazione alle problematiche esposte, la Corte dei Conti della Lombardia, con la deliberazione 167/2021, ha sostenuto che le assunzioni per la sostituzione di personale cessato, anche nel corso dello stesso anno, sono possibili nel rispetto dei vincoli di sostenibilità finanziaria, precisando che: "La sostituzione del personale cessato dal servizio in corso d'anno costituisce assunzione di personale, possibile entro i limiti di capacità assunzionale del comune. Tale capacità deve essere improntata al principio della sostenibilità finanziaria; della spesa, misurata attraverso i valori soglia e le percentuali come definiti dall'articolo 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e dalle relative disposizioni di attuazione approvate con D.M. 17 marzo 2020".

Tutto ciò premesso, si procede al finanziamento delle assunzioni programmate, nel rispetto delle capacità assunzionali disponibili e quantificate in un importo pari ad € 238.804,71, come determinate nella Scheda 3.

Di seguito la definizione del piano dei fabbisogni, finalizzato alla copertura dei posti che si renderanno vacanti in dotazione organica, come di seguito indicato:

A. PIANO DEI FABBISOGNI ANNO 2024

Nella Scheda successiva (***SCHEDA 5***) viene indicata la spesa a regime per l'intera annualità necessaria al finanziamento delle assunzioni previste per l'anno 2024, dando atto che la spesa effettiva inclusa nel bilancio di previsione per tale anno è limitata al finanziamento delle mensilità fino al mese di dicembre 2024:

SCHEDA 5

PIANO DEI FABBISOGNI ANNO 2024 PER ASSUNZIONI CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO ED A TEMPO PIENO, CON FINANZIAMENTO MEDIANTE UTILIZZO DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI DETERMINATE AI SENSI DEGLI ARTICOLI 4 E 5 COMMA 1 DEL D.M. DEL 17/03/2020						
AREA DI CLASSIFICAZIONE PROFILO PROFESSIONALE	**MODALITA' DI RECLUTAMENTO**	**Numero**	**Retribuzione Tabellare**	**Oneri**	**Irap**	**FINANZIAMENTO ASSUNZIONI**
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEV. QUAL.NE FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO FULL TIME	Mobilità volontaria ex art. 30 del D.lgs. n. 165/2001 /Graduatorie idonei ex art. 91 del TUEL e art. 3, comma 61 della legge n. 350/2003/ Concorso pubblico ex art. 35 del D.lgs. n. 165/2001	1	26.048,37	7.053,90	2.214,11	35.316,38

AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEV. QUAL.NE FUNZIONARIO TECNICO FULL TIME	Mobilità volontaria ex art. 30 del D.lgs. n. 165/2001 /Graduatorie idonei ex art. 91 del TUEL e art. 3, comma 61 della legge n. 350/2003/ Concorso pubblico ex art. 35 del D.lgs. n. 165/2001	1	26.048,37	7.053,90	2.214,11	35.316,38
AREA DEGLI ISTRUTTORI ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO FULL TIME	Mobilità volontaria ex art. 30 del D.lgs. n. 165/2001 /Graduatorie idonei ex art. 91 del TUEL e art. 3, comma 61 della legge n. 350/2003/ Concorso pubblico ex art. 35 del D.lgs. n. 165/2001	1	24.003,75	6.500,22	2.040,32	32.544,28
AREA DEGLI ISTRUTTORI ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO / CONTABILE FULL TIME	Mobilità volontaria ex art. 30 del D.lgs. n. 165/2001 /Graduatorie idonei ex art. 91 del TUEL e art. 3, comma 61 della legge n. 350/2003/ Concorso pubblico ex art. 35 del D.lgs. n. 165/2001	1	24.003,75	6.500,22	2.040,32	32.544,28
AREA DEGLI ISTRUTTORI ISTRUTTORE TECNICO FULL TIME	Mobilità volontaria ex art. 30 del D.lgs. n. 165/2001 /Graduatorie idonei ex art. 91 del TUEL e art. 3, comma 61 della legge n. 350/2003/ Concorso pubblico ex art. 35 del D.lgs. n. 165/2001	1	24.003,75	6.500,22	2.040,32	32.544,28
PIANO DEI FABBISOGNI ANNO 2024		5	**124.107,99**	**33.608,44**	**10.549,18**	**€ 168.265,61**
SPESA DA CONSIDERARE, AL NETTO DELL'IRAP, PER IL PIANO DEI FABBISOGNI ANNO 2024						**€ 157.716,43**
LIMITE SPESA PERSONALE ANNO 2024, AL NETTO DELL'IRAP, COME DETERMINATA AI SENSI DEGLI ARTICOLI 4, COMMA 1, E 5, COMMA 1, DEL D.M. 17.03.2020						**€ 208.300,74**
BUDGET DI SPESA PER ASSUNZIONI NON UTILIZZATE NELL'ANNO 2024						**€ 50.584,31**

6. PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO ANNO 2024

Per quanto attiene alle assunzioni con rapporto di lavoro a tempo determinato, il Dipartimento della Funzione Pubblica, con varie circolari indirizzate alle pubbliche Amministrazioni, ha fornito puntuali indicazioni sulle modalità e sui vincoli legislativi di tali tipologie di reclutamento, precisando che la programmazione del fabbisogno non deve limitarsi solamente ad individuare i posti della dotazione organica che vanno ricoperti a tempo indeterminato ma è necessario, già in tale ambito, sottolineare ed evidenziare le esigenze di lavoro flessibile che potrebbero manifestarsi nel corso dell'anno.

Con riferimento alla vigente normativa in materia assunzionale, introdotta dal succitato DPCM del 17.03.2020, la magistratura contabile, con varie deliberazioni adottate negli ultimi anni in

materia, ha precisato che le nuove regole per la determinazione delle capacità assunzionali nei comuni sono improntate principalmente alla sostenibilità finanziaria della spesa per il personale, che segna una discontinuità con la previgente normativa, non più imperniata sulla base di tetti di spesa e sul turn over, ma piuttosto su una definizione onnicomprensiva della spesa per il personale, portando alla conclusione che anche la spesa per le assunzioni a tempo determinato è da includere nel computo della spesa complessiva per la determinazione degli spazi assunzionali.

La regola generale che individua i limiti economici entro i quali deve essere contenuta la spesa per i rapporti di lavoro flessibile è tutt'ora rappresentata dal comma 28 dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, il quale prevede che, per tali rapporti di lavoro, a decorrere dall'anno 2011, i comuni, in regola con l'obbligo di contenimento delle spese di personale di cui al comma 557 dell'art. 1 della legge n. 296/2006, hanno l'obbligo di rispettare il tetto di spesa determinato dall'Ente nell'anno 2009 ovvero il limite del 100 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità in tale annualità.

In riferimento ai predetti vincoli di contenimento della spesa dei rapporti di lavoro flessibile, si rileva che:

a) In relazione alle assunzioni a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000, si evidenzia che l'art. 16, comma 1-quater, del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160 stabilisce l'esplicita esclusione dal tetto alla spesa per il lavoro flessibile di cui al succitato comma 28 dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010 degli incarichi a contratto conferiti con tale tipologia contrattuale contenuta nel TUEL;

b) Per quanto attiene all'instaurazione dei rapporti di lavoro mediante utilizzo di personale di altri Enti locali di cui all'art. 23 del CCNL del 16.11.2022, la Magistratura contabile, con vari pareri, ha chiarito che la spesa sostenuta per tali prestazioni lavorative esula dall'ambito di applicazione dell'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010;

c) Resta confermato il vincolo secondo il quale la spesa sostenuta per tali assunzioni deve essere considerata nel calcolo del contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti, della Legge n. 296/2006 e s.m.i. e nel calcolo della spesa per la determinazione delle percentuali previste dal DPCM del 17.03.2020.

Il Comune di Praiano, in base ai dati contabili rilevati dal rendiconto di gestione per l'anno 2009 e detratte le somme utilizzate per la stabilizzazione di personale a tempo determinato con profilo professionale di istruttore di vigilanza in applicazione dell'art. 20, comma 3, del D.lgs. n. 75/2018, ha determinato la spesa da destinare alle assunzioni di personale con rapporto di lavoro flessibile in un importo di **€ 96.000,00**, in attuazione del succitato art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010;

Per i rapporti di lavoro flessibile si conferma per il corrente esercizio 2024 il piano dei fabbisogni di personale per esigenze di carattere temporanee o eccezionale già programmato per gli anni precedenti, come di seguito illustrato:

⇒ Proroga rapporto di lavoro di una figura professionale di Funzionario tecnico – Area dei Funzionari e dell'E.Q con contratto di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale al 33% con prestazione lavorativa pari a 12 ore settimanali, per garantire la gestione e la direzione del Settore "Edilizia Privata e Urbanistica", avvalendosi della disciplina contenuta nell'art. 1 – comma 557 – della Legge 311/2004, nelle more

dell'espletamento della procedura concorsuale pubblica per la copertura del posto a tempo indeterminato;

⇒ Proroga rapporto di lavoro di una figura professionale di Funzionario contabile – Area dei Funzionari e dell'E.Q con contratto di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale al 22% con prestazione lavorativa pari a 8 ore settimanali, nell'ambito del Settore "Tributi", avvalendosi della disciplina contenuta nell'art. 1 – comma 557 – della Legge 311/2004, nelle more dell'espletamento della procedura concorsuale pubblica per la copertura del posto a tempo indeterminato;

⇒ Reclutamento di una figura professionale dell'Area dei Funzionari e dell'E.Q con profilo professionale di "Assistente sociale" per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nel Settore "Amministrativo" con contratto di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale al 25% con prestazione lavorativa pari a 9 ore settimanali, in applicazione della disciplina contenuta nell'art. 23 del CCNL 16.11.2022;

⇒ Reclutamento di una figura professionale dell'Area dei Funzionari e dell'E.Q con profilo professionale di "Funzionario amministrativo" per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nel Settore "Amministrativo" con contratto di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale al 25% con prestazione lavorativa pari a 9 ore settimanali, in applicazione della disciplina contenuta nell'art. 23 del CCNL 16.11.2022;

⇒ Reclutamento di lavoro di una figura professionale dell'Area dei Funzionari e dell'E.Q, con profilo professionale di Funzionario amministrativo nell'ambito dell'Ufficio di Staff con contratto di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale all'83,33%, con prestazione lavorativa pari a 30 ore settimanali, mediante applicazione della disciplina prevista dall'art. 90 del D.lgs. n. 267/2000;

⇒ Rapporto di lavoro di una figura professionale dell'Area degli Istruttori con profilo professionale di Istruttore amministrativo per la copertura di un posto vacante nel Servizio Commercio e Attività Produttive con contratto di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale al 25% con prestazione lavorativa pari a 9 ore settimanali, in ossequio alla disciplina contenuta nell'art. 1 – comma 557 – della Legge 311/2004 nelle more dell'espletamento della procedura concorsuale pubblica per la copertura del posto a tempo indeterminato;

⇒ Rapporto di lavoro di una figura professionale dell'Area degli Istruttori con profilo professionale di Istruttore amministrativo per la copertura di un posto vacante nel Settore Affari Generali con contratto di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale al 16,66% con prestazione lavorativa pari a 6 ore settimanali, in ossequio alla disciplina contenuta nell'art. 1 – comma 557 – della Legge 311/2004 nelle more dell'espletamento della procedura concorsuale pubblica per la copertura del posto a tempo indeterminato;

Per il periodo stagionale, inoltre, si ravvisa la necessità di intensificare la presenza sul territorio di personale nell'area di vigilanza, come del resto avviene da anni, che, per le particolari peculiarità del Comune di Praiano di "Paese ad alta vocazione turistica", deve garantire il controllo della sicurezza urbana sul territorio comunale per il periodo estivo, durante il quale si verifica una presenza di turisti che raggiunge una densità demografica rilevante, mediante assunzione di n. 1 Istruttore di vigilanza dell'Area degli Istruttori, con rapporto di lavoro a tempo pieno per il periodo Maggio – Settembre 2024.

Si precisa che, per le predette assunzioni stagionali nell'area di vigilanza, l'Ente si avvale della disciplina introdotta dall'art. 208, comma 5-bis, del D.lgs. n. 285/1992, in base alla quale le

risorse finanziarie in misura pari al 25% delle somme disponibili relative ai proventi delle sanzioni amministrative per violazioni al Codice della strada possono essere destinate al finanziamento delle assunzioni stagionali a progetto nelle forme di contratti a tempo determinato e a forme flessibili di lavoro per il potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale.

La spesa necessaria al finanziamento del piano dei fabbisogni a tempo determinato è rispettosa del contenimento della spesa richiesto dal comma 28 dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010, come illustrato nella scheda successiva;

SCHEDA 6

VERIFICA DEL RISPETTO DEL LIMITE NELL'ANNO 2024	
TIPOLOGIA DI CONTRATTO	**SPESA PREVISTA ANNO 2024 (Comprensiva di oneri e IRAP)**
Rapporti di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale ex art. 90 del D.lgs. n. 267/2000	€ 30.683,09
Rapporti di lavoro a tempo determinato per il periodo stagionale ex art. 36 del D.lgs. n. 165/2001	€ 14.407,34
Rapporti di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale ex art. 1, comma 557 della legge n. 311/2004	€ 42.829,03
Rapporti di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale ex art. 23 del CCNL 16.11.2022	€ 18.725,08
TOTALE SPESA PREVISTA NEL 2024	**€ 106.644,54**
A DETRARRE – Spesa ex art. 23 del CCNL del 16.11.2022 - Spesa in deroga ai vincoli per il rispetto del limite del tetto di spesa sostenuto nel 2009	€ 18.725,08
FINANZIAMENTO RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILE	**€ 87.919,46**
FONDO DISPONIBILE PER RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILE	**€ 96.000,00**

7. DETERMINAZIONE DELL'ORGANIGRAMMA E DELLA DOTAZIONE ORGANICA

Come illustrato in premessa, in base alle linee di indirizzo formalizzate con il Decreto 8 maggio 2018, le pubbliche amministrazioni, nella predisposizione del piano dei fabbisogni, curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane e, in tale ambito, indicano la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. A riguardo, viene precisato che il limite potenziale massimo di spesa è quello determinato in base all'art. 1, comma 557-quater, della legge 296/2006, ovvero la spesa di personale calcolata sulla media della spesa sostenuta nel triennio 2011/2013.

Con la deliberazione di Giunta comunale n. 6 del 18.01.2024, recante l'approvazione PIAO 20274/2026 e del piano dei fabbisogni per il periodo di riferimento, l'Amministrazione comunale ha approvato il nuovo assetto organizzativo del Comune di Praiano e la

rideterminazione della dotazione organica, quale strumento organizzativo che disciplina la consistenza complessiva del personale con individuazione dei posti necessari per ciascuna struttura apicale, in coerenza con le assunzioni programmate.

Per le finalità di cui al citato Decreto Ministeriale del 08.05.2018, si ritiene di confermare il predetto assetto organizzativo come rappresentato nella proposta di riorganizzazione, che si allega alla presente con la **lettera "A",** per formarne parte integrante e sostanziale, e contenente un Organigramma, che illustra l'assetto organizzativo della struttura comunale delineato in sei Settori, quale struttura organizzativa di massima dimensione, che costituiscono la prima dimensione operativa dell'organizzazione del lavoro e rientranti nell'Area delle Elevate Qualificazioni, e la rideterminazione della dotazione organica che rappresenta l'organico dei posti complessivi previsti nella predetta struttura organizzativa, ma con una diversa definizione dei posti per Area e profilo professionale assegnati alle unità organizzative presenti nell'Organigramma, necessari a garantire l'ottimale funzionalità dei vari servizi.

Come si evince dalla predetta dotazione organica, l'attuale andamento delle posizioni lavorative occupate e l'organizzazione dei processi gestionali e decisionali, nel contesto della struttura comunale, risultano conformi alla determinazione della dotazione organica complessiva e al piano dei fabbisogni di personale, così come contenuto nella presente deliberazione.

Nel predetto allegato viene riportata, altresì, la tabella con la quale viene attestata il contenimento della spesa teorica della dotazione organica rideterminata. A riguardo si precisa che il valore medio della spesa di personale del triennio 2011/2013 è stato determinato in un importo pari ad € 569.378,00, al netto delle componenti relative agli aumenti contrattuali a partire dall'anno 2004, come indicato dal comma 7 dell'art. 14 del D.L. 78/2010. La spesa teorica della dotazione organica è stata determinata, per analogia di calcolo, con le stesse modalità e gli stessi criteri utilizzati nella quantificazione della spesa 2011/2013.

Per la verifica delle eccedenze di personale in merito alla ricognizione prescritta dall'art. 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, si attesta che il Comune di Praiano registra una carenza di personale consistente dovuta ai numerosi vincoli assunzionali introdotti negli ultimi anni e che l'assenza di situazioni di soprannumero di personale o eccedenze di personale con riferimento alle esigenze funzionali e finanziarie, si rileva in modo inconfutabile dal fatto che attualmente, rispetto ai posti previsti nella dotazione organica rideterminata pari a n. 20 unità, risultano in servizio n. 14 dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, di cui n. 2 unità dell'Area dei funzionari e dell'E.Q. con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Il Servizio Risorse Umane, in sede di definizione del piano dei fabbisogni di personale, ha proceduto all'accertamento della copertura della quota d'obbligo riservata ai soggetti con disabilità e alle categorie protette, al fine di ottemperare alle norme sul collocamento obbligatorio dei disabili, e che, in base alle opportune verifiche effettuate, non è necessario procedere alla riserva di posti alle categorie protette di cui alla legge n. 68/1999.

8. ATTESTAZIONE CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE

Per quanto attiene al contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 e seguenti, della legge n. 296/2006, si precisa che:

- Il comma 1 dell'art. 7 prevede che la maggiore spesa per gli enti che possono incrementare per assunzioni di personale, in attuazione di quanto previsto dagli articoli 4

e 5 del decreto attuativo, non deve essere considerata nel limite di spesa corrispondente al valore medio del triennio 2011/2013;

> Dalle citate disposizioni si desume che, anche dopo l'entrata in vigore del decreto attuativo, deve ritenersi confermata la disciplina contenuta nell'art. 1, comma 557-quater e comma 562, della legge n. 296/2006, secondo la quale gli enti devono garantire il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013;

> Il valore soglia, quale spesa massima utilizzabile dal Comune di Praiano per le assunzioni di personale ai fini del contenimento della percentuale indicata nella Tabella 1 dell'art. 4 del Decreto attuativo, risulta determinata nella Scheda 2 in un importo di € **995.320,33**, e che la spesa del personale prevista dal bilancio di previsione per l'anno 2024 è quantificata in **€ 972.260,81** al netto dell'IRAP, comprensiva degli oneri relativi al finanziamento del piano dei fabbisogni di personale per l'anno 2024, dando atto che la spesa di personale a regime per l'intera annualità, rientra nel predetto limite;

La spesa del personale da sostenere per il triennio 2024/2026, comprensiva delle assunzioni da effettuare a tempo indeterminato e a tempo determinato, esclusi gli oneri da non considerare, rientra nel tetto di spesa relativo alla media del triennio 2011/2013 e, quindi, risulta rispettosa della disciplina dettata dall'art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006, come illustrato in dettaglio nel seguente prospetto:

SCHEDA 7

Verifica rispetto contenimento della spesa del personale ex art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006			
Componenti considerate per la determinazione del tetto di spesa:			**Previsione 2024**
1	Totale intervento 1 - Personale	+	961.260,81
di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato		513.412,72
	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale, escluso di oneri e IRAP		5.000,00
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		161.197,76
	AUMENTI CONTRATTUALI 2022/2024, ESCLUSO DI ONERI E IRAP		46.460,00
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione ai sensi degli artt. 23 del CCNL 16/11/2022, per la quota parte di costo effettivamente sostenuto, esclusi oneri e IRAP		13.447,00
	Spese sostenute dall'Ente per il personale a tempo determinato ex art. 1 Comma 557 della legge n. 311/2004, esclusi oneri e IRAP		30.998,81
	Spese per incarichi ex art. 90 del TUEL, esclusi oneri e IRAP		22.410,75
	Spese per incarichi ex art. 110, commi 1 del TUEL, esclusi oneri e IRAP		
	Spese per il personale con contratti di lavoro a tempo determinato per vigili stagionali, esclusi oneri e IRAP		10.617,32
	FINANZIAMENTO PIANO FABBISOGNO 2023 ART. 4 DPCM 17/03/2020		124.108,00

	ONERI FINANZIAMENTO PIANO FABBISOGNO 2023 ART. 4 DPCM 17/03/2020		33.608,45
4	Altre spese contabilizzate in interventi diversi dall'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.)	+	11.000,00
5	Irap su retribuzioni corrisposte al personale	+	50.273,31
6	Irap Spese per assunzione di personale determinate in applicazione dell'art. 4 comma 1 del DPCM del 17/03/2020	+	10.549,18
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)			1.033.083,30
7	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	+	4.500,00
TOTALE SPESA DI PERSONALE			1.037.583,30
COMPONENTI ESCLUSE:			**Previsione 2024**
8	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi	-	161.295,33
9	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi connessi agli aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata	-	22.181,18
10	Rinnovo CCNL per il triennio 2022/2024	-	46.460,00
11	Spesa finanziamento piano dei fabbisogni di personale anno 2023 mediante utilizzo degli spazi assunzionali determinati ai sensi dell'art. 4 del DPCM del 17/03/2022	-	200.809,90
12	Spesa finanziamento rapporti di lavoro flessibile, correlata agli spazi assunzionali nelle more della realizzazione delle procedure assunzionali		13.447,00
13	Spese elettorali rimborsate dallo Stato		4.500,00
14	Spese per formazione e missioni del personale	-	2.500,00
15	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	5.000,00
16	Per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale con contratto a tempo determinato necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-quater, D.L. n. 90/2014)	-	14.407,34
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE			**470.600,75**
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA			**566.982,55**
	MEDIA SPESA PERSONALE DEL TRIENNIO 2011-2012-2013		**569.378,00**
	L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale?		**SI**
	Margine di spesa ancora sostenibile nel 2024		**€ 2.395,45**

Per la realizzazione del piano dei fabbisogni, con riguardo all'attivazione delle procedure necessarie per poter procedere alle assunzioni di personale fissate dalla vigente normativa, si evidenzia che l'Ente dovrà accertare che siano state verificate le seguenti condizioni:

- Determinazione delle capacità assunzionali nel rispetto delle nuove regole introdotte dal DPCM del 17.03.2020, attuativo dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- La spesa del personale deve risultare inferiore a quella media del triennio 2011/2013 (articolo 1, comma 557 e seguenti della legge n. 296/2006);
- Approvazione del programma annuale e triennale del fabbisogno di personale (art.6 del D.Lgs. n.165/2001 e art. 91 del TUEL) e attestazione annuale che non vi sono dipendenti in sovrannumero e/o in eccedenza (art. 33, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001);
- Approvazione del PIAO per il triennio di riferimento (Art. 6 comma 7 del D.L. n. 80/2021);
- Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, di rendiconti, 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, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016);
- Attivazione della piattaforma elettronica per la certificazione dei crediti ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D.L. n. 35 del 2013 (art. 9, c. 3-bis, D.L. n. 185/2008 e art. 37, comma 1 – lettera b), del D.L. n. 66/2014);

Si attesta, altresì, che risultano acquisiti:

- il parere trasmesso dal Collegio dei Revisore dei Conti, con nota prot. n. 8673 del 07.10.2024, recante l'accertamento effettuato dall'Organo di revisione, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001, in ordine al rispetto di riduzione di spesa di cui all'art. 39 Legge 449/1997 e dall'art. 4, comma 2, del DPCM 17.03.2020, secondo il quale i maggiori livelli assunzionali consentiti dal medesimo articolo 4 sono subordinati alla asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio;
- i pareri di regolarità tecnico-contabile resi ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del D.lgs. n. 267/2000;

Ai sensi dell'art. 6, comma 3 del Decreto ministeriale n. 132 del 30.06.2022, il Programma triennale del Fabbisogno di personale di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, è parte integrante della Sezione Organizzazione e Capitale Umano del Piano integrato di attività e organizzazione, di cui all'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, per il triennio 2024-2026.

Il Programma triennale del Fabbisogno di personale è parte della sezione Operativa del Documento Unico di Programmazione (DUP).

Il piano triennale dei fabbisogni viene pubblicato in "*Amministrazione trasparente*", nell'ambito degli "*Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato*" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i., e viene trasmesso alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "**PIANO DEI FABBISOGNI**" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.

DELIBERA

1. **di recepire** la premessa quale parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. **di integrare** il PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO Sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale per l'anno 2024 dando atto che:
   - in attuazione della disciplina contenuta nel DPCM del 17.03.2020 recante le nuove modalità di calcolo delle capacità assunzionali negli Enti locali, in attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 33, comma 2, del Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, il Comune di Praiano rientra tra gli enti che registrano un valore spesa personale / entrate correnti inferiore al "valore soglia più basso", come riportato nella Tabella n. 1 dell'art. 4 del DPCM 17.03.2020;
   - in merito alla ricognizione prescritta dall'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001, si attesta che non sussistono situazioni di soprannumerarietà di personale, anche temporanea, nell'ambito dei contingenti relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e di livello apicale e, pertanto, non risultano, eccedenze di personale con riferimento alle esigenze funzionali e finanziarie;
   - viene confermato l'assetto organizzativo vigente, come illustrato l'Allegato "A", nel quale viene riportato l'organigramma, che illustra l'assetto organizzativo dell'Ente delineato in sei Settori, quali strutture organizzative di massima dimensione e rappresentanti l'Area delle elevate qualificazioni e la rideterminazione della dotazione organica, recante il fabbisogno totale dei posti in organico classificati per Area e profilo professionale e definita in coerenza con il piano delle assunzioni programmato, nonché il prospetto per l'accertamento del contenimento della spesa teorica della dotazione organica con i vincoli finanziari imposti dal comma 557-quater dell'art. 1 della legge n. 296/1997, in ossequio alle linee direttive formulate con Decreto Ministeriale del 08/05/2018;
   - in riferimento al quadro normativo delineato dalla legislazione vigente in materia di assunzioni di personale con contratto a tempo indeterminato, che: a) Risulta rispettato il limite connesso alle facoltà assunzionali, determinate ai sensi degli articoli 4 e 5 del D.M. 17.03.2020 e il contenimento della percentuale calcolata in rapporto alla spesa di personale ed entrate correnti (al netto FCDE) rispetto a quello calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto anno 2023, come illustrato nella parte introduttiva del presente deliberato; b) La spesa complessiva del personale tempo indeterminato e a tempo determinato, a seguito delle assunzioni programmate, rientra nei limiti della spesa per il personale previsti a legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "sostenibilità finanziaria" e trova idonea copertura nei capitoli di riferimento del bilancio di previsione, come risulta nella Scheda 9 riportata nella parte introduttiva; c) Risultano rispettati i vincoli imposti dall'art. 1, comma 557-quater, della legge 27 dicembre 2006 n. 296, in quanto la spesa del personale scaturente dalla spesa prevista nel bilancio di previsione per l'anno 2024 risulta inferiore alla spesa media calcolata sul triennio 2011/2013, e risulta osservato il contenimento della spesa per le assunzioni di personale a tempo determinato, in ossequio alla disciplina inserita nell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito dalla legge 122/2010;

- questo Ente non versa né in situazione di deficit strutturale né di dissesto finanziario;
- è stata attivata la piattaforma elettronica per la certificazione dei crediti ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D.L. n. 35 del 2013 (art. 9, c. 3-bis, D.L. n. 185/2008 e art. 37, comma 1 – lettera b), del D.L. n. 66/2014);
- sono stati rispettati i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, di rendiconti, 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, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016);

3. **di approvare** la definizione del piano dei fabbisogni, finalizzato alla copertura dei posti che si renderanno vacanti in dotazione organica, come di seguito indicato:

B. PIANO DEI FABBISOGNI ANNO 2024

Nella Scheda successiva (***SCHEDA 5***) viene indicata la spesa a regime per l'intera annualità necessaria al finanziamento delle assunzioni previste per l'anno 2024, dando atto che la spesa effettiva inclusa nel bilancio di previsione per tale anno è limitata al finanziamento delle mensilità fino al mese di dicembre 2024:

SCHEDA 5

PIANO DEI FABBISOGNI ANNO 2024 PER ASSUNZIONI CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO ED A TEMPO PIENO, CON FINANZIAMENTO MEDIANTE UTILIZZO DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI DETERMINATE AI SENSI DEGLI ARTICOLI 4 E 5 COMMA 1 DEL D.M. DEL 17/03/2020						
AREA DI CLASSIFICAZIONE PROFILO PROFESSIONALE	**MODALITA' DI RECLUTAMENTO**	**Numero**	**Retribuzione Tabellare**	**Oneri**	**Irap**	**FINANZIAMENTO ASSUNZIONI**
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEV. QUAL.NE FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO FULL TIME	Mobilità volontaria ex art. 30 del D.lgs. n. 165/2001 /Graduatorie idonei ex art. 91 del TUEL e art. 3, comma 61 della legge n. 350/2003/ Concorso pubblico ex art. 35 del D.lgs. n. 165/2001	1	26.048,37	7.053,90	2.214,11	35.316,38
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEV. QUAL.NE FUNZIONARIO TECNICO FULL TIME	Mobilità volontaria ex art. 30 del D.lgs. n. 165/2001 /Graduatorie idonei ex art. 91 del TUEL e art. 3, comma 61 della legge n. 350/2003/ Concorso pubblico ex art. 35 del D.lgs. n. 165/2001	1	26.048,37	7.053,90	2.214,11	35.316,38
AREA DEGLI ISTRUTTORI ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO FULL TIME	Mobilità volontaria ex art. 30 del D.lgs. n. 165/2001 /Graduatorie idonei ex art. 91 del TUEL e art. 3, comma 61 della legge n. 350/2003/ Concorso pubblico ex art. 35 del D.lgs. n. 165/2001	1	24.003,75	6.500,22	2.040,32	32.544,28
AREA DEGLI	Mobilità volontaria ex art. 30	1	24.003,75	6.500,22	2.040,32	32.544,28

ISTRUTTORI ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO / CONTABILE FULL TIME	del D.lgs. n. 165/2001 /Graduatorie idonei ex art. 91 del TUEL e art. 3, comma 61 della legge n. 350/2003/ Concorso pubblico ex art. 35 del D.lgs. n. 165/2001					
AREA DEGLI ISTRUTTORI ISTRUTTORE TECNICO FULL TIME	Mobilità volontaria ex art. 30 del D.lgs. n. 165/2001 /Graduatorie idonei ex art. 91 del TUEL e art. 3, comma 61 della legge n. 350/2003/ Concorso pubblico ex art. 35 del D.lgs. n. 165/2001	1	24.003,75	6.500,22	2.040,32	32.544,28
PIANO DEI FABBISOGNI ANNO 2024		5	**124.107,99**	**33.608,44**	**10.549,18**	**€ 168.265,61**
SPESA DA CONSIDERARE, AL NETTO DELL'IRAP, PER IL PIANO DEI FABBISOGNI ANNO 2024						**€ 157.716,43**
LIMITE SPESA PERSONALE ANNO 2024, AL NETTO DELL'IRAP, COME DETERMINATA AI SENSI DEGLI ARTICOLI 4, COMMA 1, E 5, COMMA 1, DEL D.M. 17.03.2020						**€ 208.300,74**
BUDGET DI SPESA PER ASSUNZIONI NON UTILIZZATE NELL'ANNO 2024						**€ 50.584,31**

9. PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO ANNO 2024

Per quanto attiene alle assunzioni con rapporto di lavoro a tempo determinato, il Dipartimento della Funzione Pubblica, con varie circolari indirizzate alle pubbliche Amministrazioni, ha fornito puntuali indicazioni sulle modalità e sui vincoli legislativi di tali tipologie di reclutamento, precisando che la programmazione del fabbisogno non deve limitarsi solamente ad individuare i posti della dotazione organica che vanno ricoperti a tempo indeterminato ma è necessario, già in tale ambito, sottolineare ed evidenziare le esigenze di lavoro flessibile che potrebbero manifestarsi nel corso dell'anno.

Con riferimento alla vigente normativa in materia assunzionale, introdotta dal succitato DPCM del 17.03.2020, la magistratura contabile, con varie deliberazioni adottate negli ultimi anni in materia, ha precisato che le nuove regole per la determinazione delle capacità assunzionali nei comuni sono improntate principalmente alla sostenibilità finanziaria della spesa per il personale, che segna una discontinuità con la previgente normativa, non più imperniata sulla base di tetti di spesa e sul turn over, ma piuttosto su una definizione onnicomprensiva della spesa per il personale, portando alla conclusione che anche la spesa per le assunzioni a tempo determinato è da includere nel computo della spesa complessiva per la determinazione degli spazi assunzionali.

La regola generale che individua i limiti economici entro i quali deve essere contenuta la spesa per i rapporti di lavoro flessibile è tutt'ora rappresentata dal comma 28 dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, il quale prevede che, per tali rapporti di lavoro, a decorrere dall'anno 2011, i comuni, in regola con l'obbligo di contenimento delle spese di personale di cui al comma 557 dell'art. 1 della legge n. 296/2006,

hanno l'obbligo di rispettare il tetto di spesa determinato dall'Ente nell'anno 2009 ovvero il limite del 100 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità in tale annualità.

In riferimento ai predetti vincoli di contenimento della spesa dei rapporti di lavoro flessibile, si rileva che:

d) In relazione alle assunzioni a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000, si evidenzia che l'art. 16, comma 1-quater, del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160 stabilisce l'esplicita esclusione dal tetto alla spesa per il lavoro flessibile di cui al succitato comma 28 dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010 degli incarichi a contratto conferiti con tale tipologia contrattuale contenuta nel TUEL;

e) Per quanto attiene all'instaurazione dei rapporti di lavoro mediante utilizzo di personale di altri Enti locali di cui all'art. 23 del CCNL del 16.11.2022, la Magistratura contabile, con vari pareri, ha chiarito che la spesa sostenuta per tali prestazioni lavorative esula dall'ambito di applicazione dell'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010;

f) Resta confermato il vincolo secondo il quale la spesa sostenuta per tali assunzioni deve essere considerata nel calcolo del contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti, della Legge n. 296/2006 e s.m.i. e nel calcolo della spesa per la determinazione delle percentuali previste dal DPCM del 17.03.2020.

Il Comune di Praiano, in base ai dati contabili rilevati dal rendiconto di gestione per l'anno 2009 e detratte le somme utilizzate per la stabilizzazione di personale a tempo determinato con profilo professionale di istruttore di vigilanza in applicazione dell'art. 20, comma 3, del D.lgs. n. 75/2018, ha determinato la spesa da destinare alle assunzioni di personale con rapporto di lavoro flessibile in un importo di **€ 96.000,00**, in attuazione del succitato art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010;

Per i rapporti di lavoro flessibile si conferma per il corrente esercizio 2024 il piano dei fabbisogni di personale per esigenze di carattere temporanee o eccezionale già programmato per gli anni precedenti, come di seguito illustrato:

⇒ Proroga rapporto di lavoro di una figura professionale di Funzionario tecnico – Area dei Funzionari e dell'E.Q con contratto di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale al 33% con prestazione lavorativa pari a 12 ore settimanali, per garantire la gestione e la direzione del Settore "Edilizia Privata e Urbanistica", avvalendosi della disciplina contenuta nell'art. 1 – comma 557 – della Legge 311/2004, nelle more dell'espletamento della procedura concorsuale pubblica per la copertura del posto a tempo indeterminato;

⇒ Proroga rapporto di lavoro di una figura professionale di Funzionario contabile – Area dei Funzionari e dell'E.Q con contratto di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale al 22% con prestazione lavorativa pari a 8 ore settimanali, nell'ambito del Settore "Tributi", avvalendosi della disciplina contenuta nell'art. 1 – comma 557 – della Legge 311/2004, nelle more dell'espletamento della procedura concorsuale pubblica per la copertura del posto a tempo indeterminato;

⇒ Reclutamento di una figura professionale dell'Area dei Funzionari e dell'E.Q con profilo professionale di "Assistente sociale" per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nel Settore "Amministrativo" con contratto di lavoro a tempo determinato e a

tempo parziale al 25% con prestazione lavorativa pari a 9 ore settimanali, in applicazione della disciplina contenuta nell'art. 23 del CCNL 16.11.2022;

⇒ Reclutamento di una figura professionale dell'Area dei Funzionari e dell'E.Q con profilo professionale di "Funzionario amministrativo" per la copertura di un posto vacante in dotazione organica nel Settore "Amministrativo" con contratto di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale al 25% con prestazione lavorativa pari a 9 ore settimanali, in applicazione della disciplina contenuta nell'art. 23 del CCNL 16.11.2022;

⇒ Reclutamento di lavoro di una figura professionale dell'Area dei Funzionari e dell'E.Q, con profilo professionale di Funzionario amministrativo nell'ambito dell'Ufficio di Staff con contratto di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale all'83,33%, con prestazione lavorativa pari a 30 ore settimanali, mediante applicazione della disciplina prevista dall'art. 90 del D.lgs. n. 267/2000;

⇒ Rapporto di lavoro di una figura professionale dell'Area degli Istruttori con profilo professionale di Istruttore amministrativo per la copertura di un posto vacante nel Servizio Commercio e Attività Produttive con contratto di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale al 25% con prestazione lavorativa pari a 9 ore settimanali, in ossequio alla disciplina contenuta nell'art. 1 – comma 557 – della Legge 311/2004 nelle more dell'espletamento della procedura concorsuale pubblica per la copertura del posto a tempo indeterminato;

⇒ Rapporto di lavoro di una figura professionale dell'Area degli Istruttori con profilo professionale di Istruttore amministrativo per la copertura di un posto vacante nel Settore Affari Generali con contratto di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale al 16,66% con prestazione lavorativa pari a 6 ore settimanali, in ossequio alla disciplina contenuta nell'art. 1 – comma 557 – della Legge 311/2004 nelle more dell'espletamento della procedura concorsuale pubblica per la copertura del posto a tempo indeterminato;

Per il periodo stagionale, inoltre, si ravvisa la necessità di intensificare la presenza sul territorio di personale nell'area di vigilanza, come del resto avviene da anni, che, per le particolari peculiarità del Comune di Praiano di "Paese ad alta vocazione turistica", deve garantire il controllo della sicurezza urbana sul territorio comunale per il periodo estivo, durante il quale si verifica una presenza di turisti che raggiunge una densità demografica rilevante, mediante assunzione di n. 1 Istruttore di vigilanza dell'Area degli Istruttori, con rapporto di lavoro a tempo pieno per il periodo Maggio – Settembre 2024.

Si precisa che, per le predette assunzioni stagionali nell'area di vigilanza, l'Ente si avvale della disciplina introdotta dall'art. 208, comma 5-bis, del D.lgs. n. 285/1992, in base alla quale le risorse finanziarie in misura pari al 25% delle somme disponibili relative ai proventi delle sanzioni amministrative per violazioni al Codice della strada possono essere destinate al finanziamento delle assunzioni stagionali a progetto nelle forme di contratti a tempo determinato e a forme flessibili di lavoro per il potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale.

La spesa necessaria al finanziamento del piano dei fabbisogni a tempo determinato è rispettosa del contenimento della spesa richiesto dal comma 28 dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010, come illustrato nella scheda successiva;

SCHEDA 6

VERIFICA DEL RISPETTO DEL LIMITE NELL'ANNO 2024

TIPOLOGIA DI CONTRATTO	SPESA PREVISTA ANNO 2024 (Comprensiva di oneri e IRAP)
Rapporti di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale ex art. 90 del D.lgs. n. 267/2000	€ 30.683,09
Rapporti di lavoro a tempo determinato per il periodo stagionale ex art. 36 del D.lgs. n. 165/2001	€ 14.407,34
Rapporti di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale ex art. 1, comma 557 della legge n. 311/2004	€ 42.829,03
Rapporti di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale ex art. 23 del CCNL 16.11.2022	€ 18.725,08
TOTALE SPESA PREVISTA NEL 2024	**€ 106.644,54**
A DETRARRE – Spesa ex art. 23 del CCNL del 16.11.2022 - Spesa in deroga ai vincoli per il rispetto del limite del tetto di spesa sostenuto nel 2009	€ 18.725,08
FINANZIAMENTO RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILE	**€ 87.919,46**
FONDO DISPONIBILE PER RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILE	**€ 96.000,00**

10. DETERMINAZIONE DELL'ORGANIGRAMMA E DELLA DOTAZIONE ORGANICA

Come illustrato in premessa, in base alle linee di indirizzo formalizzate con il Decreto 8 maggio 2018, le pubbliche amministrazioni, nella predisposizione del piano dei fabbisogni, curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane e, in tale ambito, indicano la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. A riguardo, viene precisato che il limite potenziale massimo di spesa è quello determinato in base all'art. 1, comma 557-quater, della legge 296/2006, ovvero la spesa di personale calcolata sulla media della spesa sostenuta nel triennio 2011/2013.

Con la deliberazione di Giunta comunale n. 6 del 18.01.2024, recante l'approvazione PIAO 20274/2026 e del piano dei fabbisogni per il periodo di riferimento, l'Amministrazione comunale ha approvato il nuovo assetto organizzativo del Comune di Praiano e la rideterminazione della dotazione organica, quale strumento organizzativo che disciplina la consistenza complessiva del personale con individuazione dei posti necessari per ciascuna struttura apicale, in coerenza con le assunzioni programmate.

Per le finalità di cui al citato Decreto Ministeriale del 08.05.2018, si ritiene di confermare il predetto assetto organizzativo come rappresentato nella proposta di riorganizzazione, che si allega alla presente con la **lettera "A",** per formarne parte integrante e sostanziale, e contenente un Organigramma, che illustra l'assetto organizzativo della struttura comunale delineato in sei Settori, quale struttura organizzativa di massima dimensione, che costituiscono la prima dimensione operativa dell'organizzazione del lavoro e rientranti nell'Area delle Elevate Qualificazioni, e la rideterminazione della dotazione organica che rappresenta l'organico dei posti complessivi previsti nella predetta struttura organizzativa, ma con una diversa definizione

dei posti per Area e profilo professionale assegnati alle unità organizzative presenti nell'Organigramma, necessari a garantire l'ottimale funzionalità dei vari servizi.

Come si evince dalla predetta dotazione organica, l'attuale andamento delle posizioni lavorative occupate e l'organizzazione dei processi gestionali e decisionali, nel contesto della struttura comunale, risultano conformi alla determinazione della dotazione organica complessiva e al piano dei fabbisogni di personale, così come contenuto nella presente deliberazione.

Nel predetto allegato viene riportata, altresì, la tabella con la quale viene attestata il contenimento della spesa teorica della dotazione organica rideterminata. A riguardo si precisa che il valore medio della spesa di personale del triennio 2011/2013 è stato determinato in un importo pari ad € 569.378,00, al netto delle componenti relative agli aumenti contrattuali a partire dall'anno 2004, come indicato dal comma 7 dell'art. 14 del D.L. 78/2010. La spesa teorica della dotazione organica è stata determinata, per analogia di calcolo, con le stesse modalità e gli stessi criteri utilizzati nella quantificazione della spesa 2011/2013.

Per la verifica delle eccedenze di personale in merito alla ricognizione prescritta dall'art. 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, si attesta che il Comune di Praiano registra una carenza di personale consistente dovuta ai numerosi vincoli assunzionali introdotti negli ultimi anni e che l'assenza di situazioni di soprannumero di personale o eccedenze di personale con riferimento alle esigenze funzionali e finanziarie, si rileva in modo inconfutabile dal fatto che attualmente, rispetto ai posti previsti nella dotazione organica rideterminata pari a n. 20 unità, risultano in servizio n. 14 dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, di cui n. 2 unità dell'Area dei funzionari e dell'E.Q. con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Il Servizio Risorse Umane, in sede di definizione del piano dei fabbisogni di personale, ha proceduto all'accertamento della copertura della quota d'obbligo riservata ai soggetti con disabilità e alle categorie protette, al fine di ottemperare alle norme sul collocamento obbligatorio dei disabili, e che, in base alle opportune verifiche effettuate, non è necessario procedere alla riserva di posti alle categorie protette di cui alla legge n. 68/1999.

11. ATTESTAZIONE CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE

Per quanto attiene al contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 e seguenti, della legge n. 296/2006, si precisa che:

- Il comma 1 dell'art. 7 prevede che la maggiore spesa per gli enti che possono incrementare per assunzioni di personale, in attuazione di quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del decreto attuativo, non deve essere considerata nel limite di spesa corrispondente al valore medio del triennio 2011/2013;
- Dalle citate disposizioni si desume che, anche dopo l'entrata in vigore del decreto attuativo, deve ritenersi confermata la disciplina contenuta nell'art. 1, comma 557-quater e comma 562, della legge n. 296/2006, secondo la quale gli enti devono garantire il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013;
- Il valore soglia, quale spesa massima utilizzabile dal Comune di Praiano per le assunzioni di personale ai fini del contenimento della percentuale indicata nella Tabella 1 dell'art. 4 del Decreto attuativo, risulta determinata nella Scheda 2 in un importo di € **995.320,33**, e che la spesa del personale prevista dal bilancio di previsione per l'anno 2024 è

quantificata in **€ 972.260,81** al netto dell'IRAP, comprensiva degli oneri relativi al finanziamento del piano dei fabbisogni di personale per l'anno 2024, dando atto che la spesa di personale a regime per l'intera annualità, rientra nel predetto limite;

La spesa del personale da sostenere per il triennio 2024/2026, comprensiva delle assunzioni da effettuare a tempo indeterminato e a tempo determinato, esclusi gli oneri da non considerare, rientra nel tetto di spesa relativo alla media del triennio 2011/2013 e, quindi, risulta rispettosa della disciplina dettata dall'art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006, come illustrato in dettaglio nel seguente prospetto:

SCHEDA 7

Verifica rispetto contenimento della spesa del personale ex art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006			
Componenti considerate per la determinazione del tetto di spesa:			**Previsione 2024**
1	Totale intervento 1 - Personale	+	961.260,81
di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato		513.412,72
	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale, escluso di oneri e IRAP		5.000,00
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		161.197,76
	AUMENTI CONTRATTUALI 2022/2024, ESCLUSO DI ONERI E IRAP		46.460,00
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione ai sensi degli artt. 23 del CCNL 16/11/2022, per la quota parte di costo effettivamente sostenuto, esclusi oneri e IRAP		13.447,00
	Spese sostenute dall'Ente per il personale a tempo determinato ex art. 1 Comma 557 della legge n. 311/2004, esclusi oneri e IRAP		30.998,81
	Spese per incarichi ex art. 90 del TUEL, esclusi oneri e IRAP		22.410,75
	Spese per incarichi ex art. 110, commi 1 del TUEL, esclusi oneri e IRAP		
	Spese per il personale con contratti di lavoro a tempo determinato per vigili stagionali, esclusi oneri e IRAP		10.617,32
	FINANZIAMENTO PIANO FABBISOGNO 2023 ART. 4 DPCM 17/03/2020		124.108,00
	ONERI FINANZIAMENTO PIANO FABBISOGNO 2023 ART. 4 DPCM 17/03/2020		33.608,45
4	Altre spese contabilizzate in interventi diversi dall'intervento 1 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.)	+	11.000,00
5	Irap su retribuzioni corrisposte al personale	+	50.273,31
6	Irap Spese per assunzione di personale determinate in applicazione dell'art. 4 comma 1 del DPCM del 17/03/2020	+	10.549,18
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)			1.033.083,30

7	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	+	4.500,00
TOTALE SPESA DI PERSONALE			1.037.583,30
COMPONENTI ESCLUSE:			**Previsione 2024**
8	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi	-	161.295,33
9	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi connessi agli aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata	-	22.181,18
10	Rinnovo CCNL per il triennio 2022/2024	-	46.460,00
11	Spesa finanziamento piano dei fabbisogni di personale anno 2023 mediante utilizzo degli spazi assunzionali determinati ai sensi dell'art. 4 del DPCM del 17/03/2022	-	200.809,90
12	Spesa finanziamento rapporti di lavoro flessibile, correlata agli spazi assunzionali nelle more della realizzazione delle procedure assunzionali		13.447,00
13	Spese elettorali rimborsate dallo Stato		4.500,00
14	Spese per formazione e missioni del personale	-	2.500,00
15	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	5.000,00
16	Per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale con contratto a tempo determinato necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-quater, D.L. n. 90/2014)	-	14.407,34
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE			**470.600,75**
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA			**566.982,55**
	MEDIA SPESA PERSONALE DEL TRIENNIO 2011-2012-2013		**569.378,00**
	L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale?		**SI**
	Margine di spesa ancora sostenibile nel 2024		**€ 2.395,45**

4. **di demandare** ai Responsabili competenti *rationae materiae* di provvedere agli adempimenti necessari alla realizzazione del piano occupazionale approvato con il presente atto, mediante attuazione delle procedure di reclutamento sopra indicate e previa attuazione delle procedure di mobilità previste dall'art. 34-*bis* del D.lgs. n. 165/2001;
5. **di dare atto** che, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto ministeriale n. 132 del 30.06.2022, il Programma triennale del Fabbisogno di personale di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, è parte integrante e sostanziale della Sezione "Organizzazione e Capitale Umano" del Piano integrato di attività e organizzazione 2024/26, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 6 del 18.01.2024 (articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80);

6. **di dare atto** che il presente piano triennale dei fabbisogni sarà reso pubblico in "Amministrazione Trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii.;
7. **di trasmettere** il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
8. **di dichiarare** la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del d.lgs. n. 267/2000.

LA SINDACA
F.to Dott.ssa Anna Maria Caso

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott.ssa Carmela Mancino

RELATA DI PUBBLICAZIONE

Il Responsabile delle pubblicazioni, visti gli atti di ufficio

ATTESTA

Che la presente deliberazione è stata pubblicata, in data odierna, per rimanervi 15 giorni consecutivi nel sito web istituzionale di questo Comune (art.32, comma1,della legge 18 giugno 2009, n.69).

Praiano, lì 24/10/2024

Il Pubblicatore on-line
f.to Dott.ssa Carmela Mancino

- Su relazione del responsabile delle pubblicazioni, che copia della presente deliberazione è stata pubblicata nel sito web istituzionale di questo Comune per quindici giorni consecutivi dal 24/10/2024 al 08/11/2024

Praiano, lì 24/10/2024

ESECUTIVITA' DELLA DELIBERAZIONE

Il Responsabile del Settore, visti gli atti di ufficio,

ATTESTA

Che la presente deliberazione:
E'stata dichiarata immediatamente eseguibile (art.134,comma4,del D. Lgs. n.267/2000);

Praiano, lì 24/10/2024

Il Pubblicatore on-line
f.to Dott.ssa Carmela Mancino