

### SOTTOSEZIONE 3.3 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Così come avviene da qualche anno l'art. 6, comma 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con L. 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, di procedere annualmente alla approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) il quale assorbe, tra gli altri, anche il Piano triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 6, D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165. Pertanto, al fine di dare esecuzione alla sopra detta previsione normativa, nella presente relazione si propone l'approvazione del Piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2025 – 2027.

A tal fine si precisa che ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165, con nota in data 02 gennaio 2025, prot. 0000006, è stata avviata la ricognizione delle eccedenze di personale per l'anno 2025, all'esito della quale non sono state rilevate eccedenze di personale presso il Comune di Castellana Grotte mentre, al contrario, i funzionari di Elevata Qualificazione dei vari Settori interpellati hanno formulato diverse richieste di coperture di posti vacanti. Infine, si evidenzia che le proposte contenute nella presente relazione sono state formulate in coerenza con gli strumenti di programmazione economico – finanziaria annuale e pluriennale, ovvero la nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025 – 2027 e il Bilancio di previsione finanziario 2025 – 2027, approvati rispettivamente mediante deliberazioni del Consiglio comunale n. 53 e n. 54 del 20/12/2024.

Nel corso degli anni il Legislatore ha introdotto una serie di vincoli e limiti all'assunzione di personale, finalizzati a contenere la crescita della spesa pubblica, con particolare riferimento a quella per il pubblico impiego, e ad allineare la dinamica della spesa prodotta in ambito locale agli obiettivi generali di finanza pubblica.

Tale sistema vincolistico, a seguito di alcune modifiche di cui si dirà nel corso della presente relazione, risulta fortemente semplificato rispetto al passato essendo basato sostanzialmente su due vincoli, il cui rispetto consente agli Enti Locali di poter assumere personale, mentre il mancato rispetto produce la sanzione del divieto alle assunzioni.

Il primo vincolo attiene alla riduzione della spesa di personale. Infatti, l'art. 1, comma 557 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, stabilisce che gli enti sottoposti al patto di stabilità, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia rivolte, in termini di principio, alla riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, alla razionalizzazione ed snellimento delle strutture burocratico – amministrative ed al contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, assicurano la riduzione della spesa di personale. La norma è stata successivamente completata dal comma 557 quater, introdotto dall'art. 3, comma 5 bis, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, il quale stabilisce che a decorrere dal 2014 gli enti assicurano “il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”.

Il secondo vincolo attiene alla determinazione della capacità assunzionale, che rappresenta il budget assunzionale utilizzabile dalle Amministrazioni, in ciascuna annualità, ai fini della programmazione del fabbisogno di personale.

La suddetta capacità assunzionale è sempre stata determinata in base alla logica del c.d. turnover inteso come rapporto tra il costo delle nuove assunzioni rispetto al costo del personale cessato

nell'anno precedente.

Successivamente il legislatore è intervenuto modificando radicalmente tale metodologia attraverso le disposizioni contenute nell'art. 33, comma 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito in legge, con modificazioni, dall' art. 1, comma 1, L. 28 giugno 2019, n. 58, successivamente modificato dall' art. 1, comma 853, lett. a), b) e c), L. 27 dicembre 2019, n. 160, che stabilisce che detta capacità è rappresentata da un tetto massimo di spesa giudicato finanziariamente sostenibile in base alla struttura del Bilancio dell'Ente.

La norma citata, infatti, stabilisce che i Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Tale norma è stata completata con l'adozione del D.M. 17 marzo 2020 mediante il quale sono stati determinati i sopra detti valori soglia differenziati per fasce demografiche, sono state definite le modalità applicative della norma e ne è stata stabilita altresì la decorrenza dal 20 aprile 2020.

A tal proposito occorre inoltre ricordare che, ai fini della determinazione del rapporto tra la spesa di personale e la media delle entrate correnti relative all'ultimo triennio, l'art. 57, comma 3 septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104, stabilisce che a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni finanziate da risorse esterne all'Amministrazione ed espressamente previste da apposita normativa "non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento". Mentre, in caso di finanziamento parziale, la medesima norma stabilisce che "ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente".

Ciò detto, per gli enti che rispettano le sopra citate disposizioni rimane operante la possibilità di utilizzare gli ulteriori spazi assunzionali determinati dai residui di capacità assunzionale (determinata col previgente metodo), non ancora utilizzati, relativi all'ultimo quinquennio (art. 3, comma 5 sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90).

Gli Enti Locali che non rispettano le sopra dette soglie di virtuosità continuano a calcolare la capacità assunzionale con il metodo basato sul c.d. turnover (rapporto tra il costo delle assunzioni ed il corrispondente costo delle cessazioni già verificatesi) nella misura fissata dall'art. 3, comma 5, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito L. 11 agosto 2014, n. 114 (100% del costo delle cessazioni di personale), ovvero rimodulandola, in base alle indicazioni contenute nel sopra citato D.M. 17 marzo 2020 che impongono un piano di graduale e progressiva riduzione della spesa di personale in rapporto alle entrate correnti degli enti non virtuosi.

Ferme restando le disposizioni sopra descritte che stabiliscono il tetto massimo di spesa di personale che gli Enti possono sostenere, per quanto concerne le assunzioni di personale effettuate tramite le c.d. forme flessibili, l'art. 9 comma 28 del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122 come da ultimo modificato dall'art. 16, comma 1 quater del Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, stabilisce che gli Enti locali in regola con le prescrizioni di cui al comma 557 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa nei limiti di spesa sostenuta nell'anno 2009 per le stesse finalità.

Rimane altresì operante la salvaguardia introdotta sul tema dal Legislatore mediante l'art. 22, comma 1, del D.L. 24 aprile 2017, n. 50, in base al quale, i comuni possono procedere ad assunzioni a tempo determinato, in deroga ai vincoli sopra descritti, "a condizione che i relativi oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione".

Infine, qui di seguito si elencano gli ulteriori obblighi il cui mancato rispetto provoca, per le Amministrazioni, la sanzione del divieto di procedere a nuove assunzioni:

- approvazione della Programmazione triennale del fabbisogno di personale (art. 6, del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165);
- ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 33, comma 2, D.Lgs 30 marzo 2001, n.165);
- rideterminazione della dotazione organica (art. 6, comma 3, D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165);
- adozione del Piano delle azioni positive (art. 48 del D.Lgs 11 aprile 2008, n. 198);
- approvazione del Piano della Performance (art. 10, D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150);
- certificazione, entro 30 giorni dall'istanza del creditore, attestante la certezza, liquidità ed esigibilità del credito medesimo (art. 9, comma 3 bis, DL 29 novembre 2008, n. 185, convertito con L. 28 gennaio 2009, n. 2);
- rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art. 9, comma 1 quinquies, D.L. 24 giugno 2016, n. 113 convertito con L. 7 agosto 2016, n. 160);
- adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (art. 6, comma 7, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 convertito con L. 6 agosto 2021, n. 113).

CONSIDERATO che il Comune di Castellana Grotte ha un rapporto della spesa del personale riveniente dal rendiconto dell'anno 2023 rispetto alle entrate correnti degli anni 2021-2022-2023 pari al 15,96%, ossia al di sotto del valore di soglia del 27% (di massima spesa del personale), quindi si colloca tra i Comuni virtuosi e in quanto tale:

- stando a quanto previsto dall'art. 4, comma 2, del citato D.M. 17.03.2020, può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla *Tabella 1*, del comma 1 di ciascuna fascia demografica;
- stando a quanto previsto dall'art. 5, comma 1, del D.M. 17/03/2020, nel quadriennio che va dal 2020 al 2024, può *"incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla "omissis" Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore di soglia di cui all'art. 4, comma 1". In proposito la Corte dei Conti sezione controllo per la Liguria ha affermato che si tratta di un indice dinamico frutto di stime, riferito alla complessiva sostenibilità finanziaria in prospettiva almeno triennale, delle assunzioni programmate da parte del Bilancio dell'Ente (delibera n. 91/2020);*
- le capacità assunzionali di enti locali continuano anche per il 2025 e per gli anni successivi ad essere determinate dal rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità.
- dal 1° gennaio 2025 sono rientrate in vigore le disposizioni dell'articolo 33 del DL 34/2019

per gli enti virtuosi e per quelli non virtuosi e viene formalizzato per tutte le pubbliche amministrazioni anche le assunzioni e le cessazioni per mobilità volontaria che entrano nelle capacità assunzionali.

- La legge di bilancio relativa all'anno 2025 n. 207/2024 non prevede i tagli delle capacità assunzionali degli enti locali e pertanto il tetto resta fissato nel 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni.

CONSIDERATO altresì che alla luce di quanto previsto dalla suddetta normativa dal 1° gennaio 2025 si verifica che:

- gli enti virtuosi (cioè quelli che hanno un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto dell'Fcd inferiore alla soglia fissata dai decreti attuativi) potranno aumentare la spesa del personale, quindi effettuare nuove assunzioni, a condizione che rimangano all'interno della predetta soglia.
- sono venuti meno i limiti finora previsti del contenimento di questi aumenti in una soglia percentuale della spesa del 2018 o di poter usare i risparmi derivanti dalla mancata utilizzazione delle capacità assunzionali dei cinque anni precedenti l'entrata in vigore del citato decreto legge n. 34/2019. Per gli enti non virtuosi scatta il tetto alle capacità assunzionali del 30% dei risparmi delle cessazioni, il che dovrebbe determinare una progressiva riduzione della spesa per il personale.
- il decreto c.d. "*crescita*", infatti, ha previsto il superamento delle capacità assunzionali dei Comuni disciplinate, nell'ultimo decennio, dal regime del *turn over*, con la valorizzazione dell'autonomia di bilancio fondata sul citato rapporto tra spese ed entrate e, pertanto, con i soli vincoli della sostenibilità della spesa e degli equilibri del bilancio pluriennale, con asseverazione dell'organo di revisione contabile e previo ridefinizione dei nuovi piani triennale dei fabbisogni di personale.
- l'esercizio delle facoltà assunzionali degli enti locali prima dell'entrata in vigore della nuova disciplina, alla luce delle disposizioni previste dalla legge di bilancio – anno 2018 (legge n. 205 del 27 dicembre 2017), peraltro confermate anche per l'anno corrente, era disciplinato dalla normativa dell'ultimo quinquennio che riguarda le diverse tipologie di amministrazioni locali alle quali erano riconosciute le diverse facoltà assunzionali correlate ai diversi limiti concernenti la spesa del personale. Al riguardo, ai sensi della predetta normativa, dal 2019 le Regioni e gli enti locali con popolazione superiore a 1.000 abitanti possono assumere a tempo indeterminato dipendenti nel tetto del 100% dei risparmi dei cessati degli anni precedenti.
- con l'entrata in vigore del c.d. decreto «*crescita*» è stato completamente riscritto il quadro di riferimento in materia di esercizio delle facoltà assunzionali da parte degli enti territoriali, spostando l'attenzione dal costo del personale cessato negli anni precedenti a un parametro economico standard di sostenibilità finanziaria e di bilancio delle assunzioni.
- la nuova disciplina prevede che le regioni e i comuni possono assumere fino al limite in cui la spesa di personale raggiunge una certa percentuale dei tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità.

CONSIDERATO, altresì, che la spesa del personale, intesa secondo la definizione di cui all'art. 2 del D.M. 17/03/2020, è quella registrata nell'anno 2018 ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.M. 17/03/2020 pari ad € 2.293.145,55 (€ 2.262.709,75, da macroaggregato 1 + € 30.435,80 da computo di altra spesa del personale – Ufficio di Piano, Commissione Elettorale Circondariale, ecc. – non imputata al predetto macroaggregato), e che dal rendiconto di gestione anno 2023, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 21 del 14/06/2024, esecutiva, risulta che la media degli

accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2021-2022-2023), considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione esercizio 2023, è pari ad € 15.351.344,58 ed è così data:

| <b>ANNUALITA'</b> | <b>TITOLO I</b><br>“Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa” | <b>TITOLO II</b><br>“Trasferimenti correnti” | <b>TITOLO III</b><br>“Entrate extratributarie” | <b>TOTALE</b><br>Primi III titoli entrata |
|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| 2021              | €10.608.553,43                                                                         | € 2.544.515,95                               | € 1.887.241,51                                 | € 15.040.310,89                           |
| 2022              | € 10.680.790,81                                                                        | € 1.225.782,44                               | € 2.905.672,73                                 | € 14.812.245,98                           |
| 2023              | € 14.770.952,52                                                                        | € 993.204,99                                 | € 3.025.795,78                                 | € 18.789.953,29                           |

|                                                                   |                 |
|-------------------------------------------------------------------|-----------------|
| <b>Media aritmetica degli ultimi tre rendiconti approvati (A)</b> | € 16.214.170,05 |
| <b>Fondo Crediti di dubbia esigibilità (B)</b>                    | € 862.825,47    |
| <b>Risultante (A-B)</b>                                           | € 15.351.344,58 |

DATO ATTO che la dotazione organica del Comune di Castellana, alla data del 31/12/2024, dei dipendenti a tempo indeterminato risulta costituita da n. 49 posti, distinti per categoria, come riportata nella seguente tabella esplicativa:

| CATEGORIA                 | PROFILO PROFESS.         | DIPENDENTI IN SERVIZIO<br>Al 31/12/2023 |         | CESSAZIONI |         | ASSUNZIONI |         | DIPENDENTI IN SERVIZIO<br>Al 31/12/2024 |         |
|---------------------------|--------------------------|-----------------------------------------|---------|------------|---------|------------|---------|-----------------------------------------|---------|
|                           |                          | T. Pieno                                | P. Time | 2024       |         | 2024       |         | TOTALE                                  |         |
|                           |                          |                                         |         | T. Pieno   | P. Time | T. Pieno   | P. Time | T. Pieno                                | P. Time |
| Area dei Funzionari ed EQ | Specialista di Vigilanza | 1                                       |         |            |         | 2          |         | 3                                       | 0       |

|                              |                                      |    |  |   |   |   |   |    |   |
|------------------------------|--------------------------------------|----|--|---|---|---|---|----|---|
| Area dei Funzionari ed EQ    | Specialista Amministrativo Contabile | 6  |  |   |   |   |   | 6  | 0 |
| Area dei Funzionari ed EQ    | Specialista Tecnico                  | 3  |  |   |   |   |   | 3  | 0 |
| Area dei Funzionari ed EQ    | Assistenti Sociali                   | 1  |  |   |   | 2 |   | 3  | 0 |
| Area degli Istruttori        | Agente di Polizia Locale             | 10 |  | 4 |   | 1 |   | 7  | 0 |
| Area degli Istruttori        | Istruttore Amministrativo-contabile  | 18 |  | 3 |   | 4 |   | 19 | 0 |
| Area degli Istruttori        | Istruttore Informatico               | 0  |  |   |   | 1 |   | 1  | 0 |
| Area degli Istruttori        | Istruttore Processi Tecnici          | 3  |  |   |   | 2 |   | 5  | 0 |
| Area degli Operatori Esperti | Operatore Esperto                    | 2  |  | 1 |   |   |   | 1  | 0 |
| Area degli Operatori         | Operatore                            | 1  |  |   |   |   |   | 1  | 0 |
|                              |                                      | 45 |  | 8 | 0 | 6 | 0 | 49 | 0 |

DATO ATTO, altresì, che la dotazione organica del Comune di Castellana, alla data del 31/12/2024, per quanto riguarda i dipendenti a tempo determinato risulta costituita da n. 6 posti, distinti per categoria, come riportata nella seguente tabella esplicativa:

| CATEGORIA | PROFILO PROFESS. | DIPENDENTI IN SERVIZIO<br>Al 31/12/2024 |         | CESSAZIONI |         | ASSUNZIONI |         | DIPENDENTI IN SERVIZIO<br>Al 31/12/2025 |         |
|-----------|------------------|-----------------------------------------|---------|------------|---------|------------|---------|-----------------------------------------|---------|
|           |                  | T. Pieno                                | P. Time | 2024       |         | 2024       |         | TOTALE                                  |         |
|           |                  |                                         |         | T. Pieno   | P. Time | T. Pieno   | P. Time | T. Pieno                                | P. Time |
| Area dei  | Specialista      | 1                                       |         |            |         |            |         | 1                                       | 0       |

|                           |                                                                 |   |  |  |  |   |   |   |   |
|---------------------------|-----------------------------------------------------------------|---|--|--|--|---|---|---|---|
| Funzionari ed EQ          | Tecnico (Art. 110 c. 1 TUEL)                                    |   |  |  |  |   |   |   |   |
| Area dei Funzionari ed EQ | Specialista Amministrativo Contabile (Art. 110 c. 1 TUEL)       | 0 |  |  |  | 1 |   | 1 | 0 |
| Area dei Funzionari ed EQ | Specialista Amministrativo Contabile (Art. 110 c. 2 TUEL)       | 1 |  |  |  |   |   | 1 | 0 |
| Area dei Funzionari ed EQ | Specialista Amministrativo Contabile (Politiche delle Coesione) | 1 |  |  |  |   |   | 1 | 0 |
| Area dei Funzionari ed EQ | Specialista Tecnico (Art. 90 TUEL)                              | 1 |  |  |  |   |   | 1 | 0 |
| Area degli Istruttori     | Istruttore Amministrativo-contabile (Art. 90 TUEL)              | 1 |  |  |  |   |   | 1 | 0 |
|                           |                                                                 | 5 |  |  |  | 1 | 0 | 6 | 0 |

DATO ATTO che, fatte salve eventuali cessazioni su base volontaria, e attese le vigenti normative in materia di pensionamento nell'annualità 2025, 2026 e nel 2027 non sono previste cessazioni;

VISTO il CCNL relativo al personale dipendente del Comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16/11/2022 e in particolare, del Titolo V - Tipologie flessibili del rapporto di lavoro - Capo I Lavoro a tempo determinato -, le seguenti norme:

- art. 60 - *Contratto di lavoro a tempo determinato* -, comma 1, secondo cui “Gli enti possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto dell'art. 36 del decreto legislativo n. 165/2001 e, in quanto compatibili, degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo n. 81/2015, nonché dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia”;
- art. 61 - *Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato* -, comma 1, secondo cui “Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine e con le precisazioni seguenti e dei successivi commi”;

VISTO altresì l'art. 9, comma 28, del D.L. 31/05/2010, n.78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30/07/2010, n.122 e s.m.i., il quale testualmente stabilisce quanto segue:

*“ .... A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione-lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano alle regioni e agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. .... Omissis ..... Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”;*

VISTO l'art. 110 del TUEL il quale stabilisce che:

al comma 1: *“lo statuto può prevedere che la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifica dirigenziali o di alta specializzazione, possa avvenire mediante contratto a tempo determinato. Per i posti di qualifica dirigenziale, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi definisce la quota degli stessi attribuibile mediante contratti a tempo determinato, comunque in misura non superiore al 30 per cento dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica e, comunque, per almeno una unità. Fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire, gli incarichi a contratto di cui al presente comma sono conferiti previa selezione pubblica volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico”.*

al comma 2: *“il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, negli enti in cui è prevista la dirigenza, stabilisce i limiti, i criteri e le modalità con cui possono essere stipulati, al di fuori della*



*dotazione organica, contratti a tempo determinato per i dirigenti e le alte specializzazioni, fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire. Tali contratti sono stipulati in misura complessivamente non superiore al 5 per cento del totale della dotazione organica della dirigenza e dell'area direttiva e comunque per almeno una unità. Negli altri enti, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi stabilisce i limiti, i criteri e le modalità con cui possono essere stipulati, al di fuori della dotazione organica, solo in assenza di professionalità analoghe presenti all'interno dell'ente, contratti a tempo determinato di dirigenti, alte specializzazioni o funzionari dell'area direttiva, fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire. Tali contratti sono stipulati in misura complessivamente non superiore al 5 per cento della dotazione organica dell'ente arrotondando il prodotto all'unità superiore, o ad una unità negli enti con una dotazione organica inferiore alle 20 unità”.*

VISTO l'art. 90 del TUEL, il quale stabilisce che: *“Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi può prevedere la costituzione di uffici posti alle dirette dipendenze del sindaco, del presidente della provincia, della giunta o degli assessori, per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e di controllo loro attribuite dalla legge, costituiti da dipendenti dell'ente, ovvero, salvo che per gli enti disestati o strutturalmente deficitari, da collaboratori assunti con contratto a tempo determinato, i quali, se dipendenti da una pubblica amministrazione, sono collocati in aspettativa senza assegni. ... Resta fermo il divieto di effettuazione di attività gestionale anche nel caso in cui nel contratto individuale di lavoro il trattamento economico, prescindendo dal possesso del titolo di studio, è parametrato a quello dirigenziale”;*

VISTA la deliberazione di Giunta comunale n. 10 del 22/01/2013, esecutiva, avente ad oggetto l'approvazione del “Regolamento di organizzazione del personale – Modifica ed integrazione”, il quale, all'art. 14, detta apposita disciplina in ordine agli uffici posti alle dirette dipendenze del Sindaco e della Giunta;

RILEVATO, dunque, che la normativa vigente attribuisce agli enti locali la facoltà di costituire strutture organizzative idonee a coadiuvare gli organi di direzione politica nell'esercizio delle loro funzioni, composte, oltre che dal personale dipendente interno, anche da collaboratori esterni;

VISTO il D.L. 30/04/2022, n. 36, recante *“Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)”*, così come convertito con modificazione dalla legge 29/06/2022, n. 79;

VISTO l'art. 8, comma 1, del D.L. 24/02/2023 recante *“Misure per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni titolari delle misure PNRR e dei soggetti attuatori”*, al fine di consentire agli enti locali di fronteggiare le esigenze connesse ai complessivi adempimenti riferiti al PNRR e, in particolare, di garantire l'attuazione delle procedure di gestione, erogazione, monitoraggio, controllo e rendicontazione delle risorse del medesimo Piano ad essi assegnati, fino al 31 dicembre 2026, la percentuale di cui all'articolo 110, comma 1, secondo periodo, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 è elevata al 50 per cento, limitatamente agli enti locali incaricati dell'attuazione di interventi finanziati, in tutto o in parte, con le risorse del PNRR.

VISTO il comma 1-quater dell'art. 16 del D.L. 24/06/2016, n.113, convertito, con modificazioni dalla legge 7/08/2016, n.160, recante *“Misure Finanziarie urgenti per gli enti territoriali e il territorio”*, che ha inserito al sopra richiamato art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla legge n.122/2010 e s.m.i., dopo l'ottavo periodo la previsione normativa secondo cui *“Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267”;*

DATO ATTO altresì che, in base all'istruttoria tecnica svolta dal Settore III, il limite di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi del succitato art. 9, comma 28, del D.L. 31/05/2010, n. 78 e s.m.i., così convertito, con modificazioni, dalla legge 30/07/2010, n.122 e s.m.i., è pari ad € 241.451,84;

VISTO il Decreto del Ministero dell'interno in data 18/11/2020, ultimo in ordine di tempo, che, nel determinare, per il triennio 2020-2022, la media nazionale, per classe demografica, della consistenza delle dotazioni organiche per i comuni e le province ed i rapporti medi dipendenti-popolazione per classe demografica, validi per gli enti locali che hanno dichiarato il dissesto finanziario e per quelli che hanno fatto ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale, individua per i Comuni da 10.000 a 19.999 abitanti (fascia di riferimento per questo Ente che conta alla data del 31/12/2021 n. 19.559 abitanti) un rapporto dipendenti/popolazione pari a 1/166;

RILEVATO che, applicando tale parametro, inteso quale mero criterio utile a garantire una spesa contenuta ed adeguata, si ottiene un risultato pari a 123 dipendenti, mentre attualmente la dotazione organica prevede, in forza della programmazione 2025-2027, un numero di dipendenti previsti a tempo indeterminato entro il 31 dicembre degli esercizi 2025 – 2026 – 2027 pari rispettivamente a 53 – 54 – 54 e quindi, ampiamente rispettata la media di 123 dipendenti;

VISTI il D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., lo Statuto comunale e il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

RILEVATO che con riferimento alla presente programmazione di fabbisogno di personale, si è tenuto conto delle proposte formulate dai Responsabili di Settore dell'Ente, dando atto che le stesse rappresentano diretta conseguenza di necessità organizzative, volte a garantire l'esercizio di funzioni fondamentali e conseguire il miglioramento operativo, in uno con l'economicità dell'azione amministrativa, nonché sono state individuate le tipologie di professioni e competenze meglio rispondenti alle esigenze dell'Amministrazione stessa, in un'ottica di ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, ravvisando, nelle more della rivisitazione del vigente *"Inventario dei Profili Professionali"* di cui alla Deliberazione di G.C. n. 183/2009;

VISTO l'art. 12 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il triennio 2019 – 2021 siglato il 16 novembre 2022 che ha previsto il nuovo modello di classificazione dei dipendenti degli Enti Locali del comparto Funzioni Locali, articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominata rispettivamente:

- Area degli Operatori
- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione;

VISTA la determinazione del Settore III n. 250 del 31/03/2023, esecutiva, avente ad oggetto: *"Nuovo sistema di classificazione CCNL 2019-2021 sottoscritto il 16/11/2022 - Presa d'atto inquadramento automatico del personale dipendente non dirigente del Comune di Castellana Grotte e altre disposizioni di prima applicazione"*, con la quale si è preso atto della nuova classificazione dei dipendenti del comparto degli Enti Locali;

RITENUTO, quindi, di procedere, in questa fase, alla predisposizione di un PTFP che vada da un lato a colmare la carenza di personale creatasi a causa delle numerose cessazioni intervenute e lamentata dai Responsabili di Settore, ma che, dall'altro lato, produca una complessiva spesa di personale che possa ritenersi finanziariamente sostenibile;

RICHIAMATO l'art. 7, comma 1, del D.M. 17 marzo 2020, recante *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato nei comuni”*, secondo cui *“La maggiore spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”*;

VISTO l'art. 3 - *Riforma delle procedure di reclutamento del personale delle pubbliche amministrazioni* -, del D.L. 30/04/2022, n. 36, recante *“Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)”*, così come convertito con modificazione dalla legge 29/06/2022, n. 79, il quale all'art. 3, comma 4-ter, stabilisce che *“A decorrere dall'anno 2022, per il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58”*;

CONDIDERATO che prima di effettuare le assunzioni di nuovo personale si dovrà procedere con l'espletamento della mobilità obbligatoria, prevista dall'art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001;

VISTO l'art. 3, comma 3-quater, del D.L. 30/04/2022, n. 36, così come convertito con modificazioni dalla legge 29/06/2022, n. 79, che ha modificato, per quanto riguarda la mobilità obbligatoria, l'art. 34-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., riducendo:

- da quindici a otto giorni il termine per l'assegnazione del personale inserito nelle liste di disponibilità;
- da quarantacinque a venti giorni il termine decorso il quale le Amministrazioni possono avviare, la conseguente mobilità volontaria, l'eventuale scorrimento di graduatorie, e la successiva procedura concorsuale in assenza di assegnazione di personale;

VISTO Il decreto-legge n. 202/2024 (c.d. *Milleproroghe*), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 302 del 27 dicembre 2024, che non ha disposto la proroga della deroga alla disciplina ordinaria in materia di mobilità volontaria nel pubblico impiego, norma, vigente negli ultimi anni, che consentiva alle amministrazioni pubbliche di procedere all'indizione di concorsi pubblici senza l'obbligo preliminare di esperire le procedure di mobilità volontaria.

CONSIDERATO che a decorrere dal 1° gennaio 2025, è tornato pienamente applicabile la disciplina prevista dall'art. 30, comma 2-bis, del Decreto Legislativo n. 165/2001 (TUPI), nella sua formulazione originaria e in virtù di tale disposizione, le pubbliche amministrazioni saranno nuovamente obbligate a verificare, attraverso le procedure di mobilità volontaria, la possibilità di coprire i posti vacanti con personale già in servizio presso altre amministrazioni, prima di procedere all'indizione di nuovi concorsi pubblici.

PRESO ATTO che la mobilità volontaria nel TUPI prevede:

- all'articolo 30 del TUPI al comma 1 che *“Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti [...] appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento”*.

- questa norma disciplina una modalità di copertura dei posti vacanti nelle amministrazioni pubbliche attraverso il passaggio diretto di personale già in servizio presso altre amministrazioni pubbliche che in termini giuridici, si tratta di una forma di mobilità volontaria tra amministrazioni.
- che la finalità della norma è, in primo luogo, permettere alle amministrazioni di coprire rapidamente posti vacanti senza dover avviare lunghi, costosi e complessi procedimenti di selezione. In secondo luogo, la disposizione *de quo* ha l'obiettivo di ottimizzare le risorse umane, attraverso la promozione di una distribuzione più efficiente del personale all'interno della Pubblica Amministrazione.
- all'articolo 30, sempre al comma 1, continua prevedendo che *“È richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza nel caso in cui si tratti di posizioni dichiarate motivatamente infungibili dall'amministrazione cedente o di personale assunto da meno di tre anni o qualora la mobilità determini una carenza di organico superiore al 20 per cento nella qualifica corrispondente a quella del richiedente”*.
- Questa disposizione introduce delle eccezioni al principio generale per cui il dipendente pubblico che presenta una domanda di mobilità verso un'altra amministrazione, in risposta a un avviso pubblico, non necessita del previo assenso dell'amministrazione di appartenenza. Tuttavia, tale assenso diventa obbligatorio nei seguenti casi:
  - Personale assunto da meno di tre anni, per tutelare l'investimento di reclutamento, formativo e organizzativo dell'amministrazione di appartenenza;
  - Dipendenti che occupano posizioni dichiarate motivatamente infungibili, ossia ruoli che non possono essere facilmente coperti da altri soggetti, per la specificità delle competenze richieste;
  - Richieste di mobilità che comportino una carenza di organico superiore al 20% nella qualifica corrispondente a quella del richiedente, al fine di evitare un impatto negativo sul funzionamento dell'amministrazione cedente.
- l'articolo 30 del TUPI, al comma 2-bis, prevede che *“Le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio”*.

CONSIDERATO inoltre che, in ordine alla mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., il succitato D.L. n. 36/2022 ha introdotto il comma 1-quater all'art. 30, che così recita: *“A decorrere dal 1° luglio 2022, ai fini di cui al comma 1 e in ogni caso di avvio di procedure di mobilità, le amministrazioni provvedono a pubblicare il relativo avviso in una apposita sezione del Portale unico del reclutamento di cui all'articolo 35-ter. Il personale interessato a partecipare alle predette procedure invia la propria candidatura, per qualsiasi posizione disponibile, previa registrazione nel Portale corredata del proprio curriculum vitae esclusivamente in formato digitale. Dalla presente disposizione non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.”*;

RILEVATO che per l'operatività di tale adempimento per le Amministrazioni locali (non prima del 31 ottobre 2022) è necessario rinviare alla circolare n. 1/2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica che, in proposito, ha così specificato: *“... L'utilizzo del Portale è esteso a Regioni ed enti locali per le rispettive selezioni di personale, fermo restando che le modalità di utilizzo della piattaforma da parte di dette amministrazioni sono definite, entro il 31 ottobre 2022, con decreto*

*del Ministro per la pubblica amministrazione, adottato previa intesa in Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997. A tal riguardo si precisa che le Regioni e gli enti locali interessati possono avvalersi delle funzionalità del Portale anche precedentemente all'adozione del decreto del Ministro della pubblica amministrazione che ne regolerà le relative modalità di utilizzo.*

*Il decreto-legge n. 36 del 2022, come anticipato, ha altresì aggiunto il comma 1-quater all'articolo 30 del decreto legislativo n. 165 del 2001, prevedendo che, a decorrere dal 1° luglio 2022, in ogni caso di avvio di procedure di mobilità, le amministrazioni provvedono a pubblicare il relativo avviso in una apposita sezione del Portale. Il personale interessato a partecipare alle predette procedure invia la propria candidatura, per qualsiasi posizione disponibile, previa registrazione nel Portale corredata dal proprio curriculum vitae esclusivamente in formato digitale. L'obbligo di pubblicazione degli avvisi di mobilità sul Portale si applica, a decorrere dal 1° luglio 2022, a tutte le pubbliche amministrazioni, considerato l'ambito applicativo dell'articolo 30 del decreto legislativo n. 165 del 2001, rubricato "Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse", in cui si innesta la nuova disciplina normativa. Per le Regioni e gli enti locali, invece, le modalità di utilizzo del Portale, anche ai fini delle procedure di mobilità, saranno definite nel richiamato decreto ministeriale, fermo restando che dal 1° luglio 2022 dette amministrazioni possono comunque fare ricorso alla piattaforma. ...";*

VISTO l'art. 1, commi da 147 a 149, della legge 27/12/2019, n. 160 e s.m.i., il quale, nel disciplinare l'utilizzo delle graduatorie di concorsi pubblici delle Amministrazioni pubbliche, delinea il seguente quadro normativo:

- le graduatorie concorsuali approvate prima del 1° gennaio 2012 non sono utilizzabili in nessun caso;
- le graduatorie 2012-2021 sono definitivamente inutilizzabili;
- le graduatorie approvate nell'anno 2022, 2023 e negli anni successivi hanno un'efficacia di due anni dalla loro approvazione ai sensi dell'art. 35, comma 5-ter, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.; di conseguenza, a titolo di esempio, una graduatoria approvata il 31 marzo 2022 è diventata inutilizzabile a partire dal 1° aprile 2024;

VISTA la deliberazione n. 85/2020 della Sezione controlli della Sardegna la quale affermando che per gli Enti locali "l'antinomia tra le due disposizioni normative in ordine ai termini di validità delle graduatorie concorsuali (l'art. 35, comma 5-ter, del TUPI – norma di carattere generale indirizzata a tutte le Amministrazioni indicate nell'art. 1, comma 2, delle "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche" – e l'art. 91, comma 4, del TUEL - norma di carattere speciale indirizzata alle Amministrazioni di cui all'art. 2, comma 1, del "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali") è risolta dal principio: "*lex posterior generalis non derogat priori speciali*". In altri termini, essendo il criterio cronologico recessivo rispetto a quello di specialità, la modifica della norma di carattere generale non produce effetto rispetto alla norma di carattere speciale, con la conseguenza che la legge di bilancio 2020 introduce un doppio binario in merito ai termini di scadenza delle graduatorie concorsuali: per le Amministrazioni statali di cui all'art. 1, comma 2, TUPI vale il disposto del citato art. 35 e l'efficacia sarà limitata a due anni (con decorrenza dall'approvazione della graduatoria), mentre per le Amministrazioni di cui all'art. 2, comma 1, TUEL permane il regime previsto del citato art. 91 e l'efficacia sarà di tre anni (con decorrenza dalla pubblicazione della graduatoria)".

VISTO l'art. 32, comma 6, del D.L. 14/08/2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13/10/2020, n. 12, secondo cui il termine del 30 settembre 2020 di cui all'art. 1, comma 147, lettera b), della legge 27/12/2019, n. 160, relativo all'utilizzo delle graduatorie approvate negli anni dal 2012 al 2017, è prorogato al 30 settembre 2022 limitatamente alle graduatorie comunali del personale scolastico, educativo e ausiliario destinato ai servizi educativi e scolastici gestiti direttamente dai comuni e la validità delle graduatorie comunali del personale scolastico, educativo

e ausiliario destinato ai servizi educativi e scolastici gestiti direttamente dai Comuni, in scadenza tra il 1° gennaio 2021 e il 29 settembre 2022, è prorogata al 30 settembre 2022;

VISTO il D.Lgs. 15/06/2015, n. 81 e s.m.i., recante *“Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”*, e, in particolare, il Capo III - Lavoro a tempo determinato -, articoli da 19 a 29, e il Capo IV - Somministrazione di lavoro -, articoli da 30 a 40;

VISTO il Decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, art. 3 bis *“Selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione degli enti locali”*, come convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113;

VISTA la deliberazione di Giunta del Comune di Monopoli n. 2 del 20/01/2022 *“Decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, art. 3 bis. Approvazione del Regolamento delle procedure di selezione per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione e dello schema di convenzione per la gestione aggregata delle procedure”*;

VISTA la deliberazione della Giunta del Comune di Polignano a Mare n. 11 del 20/01/2022 *“Decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, art. 3 bis. Approvazione del Regolamento delle procedure di selezione per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione e dello schema di convenzione per la gestione aggregata delle procedure”*;

VISTA la deliberazione della Giunta del Comune di Castellana Grotte n. 143 del 14/09/2023 *“Decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, art. 3 bis. Approvazione del Regolamento delle procedure di selezione per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione e dello schema di convenzione per la gestione aggregata delle procedure”*;

VISTE le convenzioni sottoscritte digitalmente tra i tre enti il 07/02/2022, il 21/03/2022 ed il 20/09/2023, disciplinanti il funzionamento della convenzione e i rapporti tra gli enti convenzionati;

VISTA la determinazione n. 1402 del 19/10/2023 del Comune di Monopoli *“Selezione unica per la formazione di un elenco di idonei all'assunzione nei ruoli del Comune di Monopoli, del Comune di Polignano a Mare e del Comune di Castellana Grotte, aderenti allo specifico accordo ai sensi dell'art. 3-bis del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80. Approvazioni avvisi e indizione procedure selettive per vari profili”*, nello specifico:

- ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO
- ISTRUTTORE ECONOMICO - FINANZIARIO
- SPECIALISTA IN ATTIVITÀ AMMINISTRATIVE
- ISTRUTTORE INFORMATICO
- ISTRUTTORE TECNICO
- SPECIALISTA IN ATTIVITA' TECNICHE
- AGENTE DI POLIZIA LOCALE
- ASSISTENTE SOCIALE

VISTA la determinazione n. 1552 del 10/12/2024 del Comune di Monopoli *“Selezione unica per la formazione di un elenco di idonei all'assunzione nei ruoli del Comune di Monopoli, del Comune di Polignano a Mare e del Comune di Castellana Grotte, aderenti allo specifico accordo ai sensi dell'art. 3-bis del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80. Approvazioni avvisi e indizione procedure selettive per vari profili”*, nello specifico:

- COLLABORATORE AMMINISTRATIVO
- SPECIALISTA ATTIVITÀ GIURIDICHE - AVVOCATO
- SPECIALISTA IN ATTIVITÀ ECONOMICHE E FINANZIARIE

PRESO ATTO che con successive determinazioni, della città di Monopoli, si provvederà all'approvazione degli elenchi degli idonei dei nuovi profili e ad aggiornare i precedenti elenchi, così come risulterà dagli esiti delle prove selettive;

RITENUTO pertanto di procedere con le procedure di interpello per le assunzioni delle figure che saranno inserite nel Piano del Fabbisogno che si va ad approvare;

RITENUTO, quindi, al fine di potenziare gli Uffici comunali carenti di personale dipendente, di avvalersi, per l'anno 2025, dopo l'espletamento delle procedure di mobilità di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001, e all'eventuale scorrimento di graduatorie da altri enti, di procedere alle assunzioni stabilite, attraverso concorsi pubblici attraverso procedure di interpello, utilizzando gli elenchi delle graduatorie della CUR Monopolis, anche attraverso l'utilizzo del portale di reclutamento "InPA";

VISTA la seguente tabella previsionale inerente le ipotesi assunzionali del personale a tempo indeterminato per le annualità 2025-2027, da valutare in corrispondenza delle annualità di riferimento in relazione alla situazione di sostenibilità finanziaria dell'Ente:

| Programmazione assuntiva personale 2025-2027 |                              |      |      |      |
|----------------------------------------------|------------------------------|------|------|------|
| Area                                         | Profilo                      | 2025 | 2026 | 2027 |
| Area degli Istruttori                        | Istruttore<br>Polizia Locale | 1    | 1    | 0    |
| Area degli Istruttori                        | Istruttore Tecnico           | 2    | 0    | 0    |
| Totale                                       |                              | 3    | 1    | 0    |

DATO ATTO che con decorrenza dal 16 settembre 2024 si è provveduto all'assunzione a tempo pieno e determinato di una unità nell'Area dei Funzionari ed EQ con profilo di Istruttore Amministrativo contabile, ex art. 110, comma 1, e s.m.i. del TUEL, cui è stato conferito l'incarico di Elevata Qualificazione, fino al 31/12/2025, prorogabile fino alla fine del mandato del sindaco, del Settore IV dell'Ente "Servizi Finanziari";

DATO ATTO inoltre che per l'anno 2025 si è provveduto a prorogare le seguenti assunzione a tempo determinato:

- Una unità di categoria giuridica D, posizione economica D1, profilo di "Funzionario esperto in gestione, rendicontazione e controllo" per il tramite dell'Agenzia per la Coesione Territoriale, rapporto di lavoro avviene sottoscritto in deroga ai vigenti vincoli assunzionali delle spese del personale, ai sensi dell'art. 1 comma 178 della Legge di Bilancio del 30 dicembre 2020, con oneri a carico delle disponibilità del Programma Operativo Complementare al Programma Operativo Nazionale Governance e capacità istituzionale 2014-2020;
- Una unità a tempo pieno e determinato, assegnata all'Ufficio di Staff del Sindaco, categoria giuridica C, posizione economica C1, profilo professionale istruttore amministrativo ai sensi dell'art. 90. del D.Lgs. n. 267/2000;

- Una unità a tempo pieno e determinato, assegnata all'Ufficio di Staff del Sindaco, categoria giuridica D, posizione economica D1, profilo professionale specialista tecnico ai sensi dell'art. 90;
- Una unità a tempo pieno e determinato di una unità nell'Area dei Funzionari ed EQ con profilo di Specialista Tecnico, ex art. 110, comma 1, e s.m.i. del TUEL, cui è stato conferito l'incarico di Responsabile, Titolare di Posizione Organizzativa, del Settore VI dell'Ente "Urbanistica – Digitalizzazione – Patrimonio – Attività Produttive"; , così come previsto dalla Deliberazione di n. 32 del 07 marzo 2023, esecutiva, avente ad oggetto: *"Sottosezione della programmazione dal fabbisogno del personale del PIAO per il triennio 2023/2025 relativa alle assunzioni a tempo determinato – Approvazione"*.

DATO ATTO altresì, che nel corso dell'anno si procederà:

- a completare la procedura di mobilità avviata con determinazione del Responsabile del Settore III n. 1070 del 14/09/2024, avente ad oggetto: *"Procedura di Mobilità Volontaria ai sensi dell'art. 30 del d.lgs. n. 165/2001, riservata a dipendenti a tempo indeterminato proveniente da amministrazioni pubbliche del comparto funzioni locali, per la copertura di n. 2 posti a tempo pieno e indeterminato nell'area degli Istruttori con Profilo Professionale di Istruttore di Polizia Locale – Indizione – Approvazione Avviso"*, assumendo la seconda unità a far data dal 1° marzo 2025;
- all'autorizzazione della mobilità compensativa per interscambio con il Comune di Bari tra dipendenti della stessa Area degli Istruttori, e dello stesso profilo professionale di Istruttore di Polizia Locale;
- viste le dimissioni presentate dalla dipendente assunta ai sensi della all'art.110, comma 2, D.Lgs. n. 267/2000, acclamate al protocollo generale dell'Ente al n. 0003874 del 12/02/2025, a far data dal 17 marzo 2025, ad indire una nuova procedura idoneativa, per l'eventuale conferimento di un incarico di Dirigente Amministrativo per la copertura della posizione dirigenziale extra-dotazione organica denominata "Programmazione, Attuazione e Rendicontazione Interventi PNRR", mediante stipula di un contratto a tempo determinato e pieno. La figura individuata da incaricarsi dovrà far fronte alle crescenti attività amministrative connesse con l'attuazione del PNRR e la realizzazione degli investimenti e rafforzare la capacità amministrativa e la governance a presidio operativo dei traguardi e degli obiettivi afferenti il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e le Politiche di Coesione, svolgendo anche un'attività di impulso e coordinamento rispetto alle strutture organizzative dell'Ente coinvolte nell'attuazione di iniziative, progetti ed interventi previsti nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza nonché rispetto a enti e soggetti esterni, efficacemente e sinergicamente coordinandone i diversi contributi.

DI STABILIRE, inoltre, al fine di ovviare alla carenza di personale e nelle more di procedere alle altre assunzioni previste, o qualora si verificassero improvvise cessazioni o dimissioni di altri dipendenti, di prevedere, nei limiti di quella che è la spesa per il personale a tempo determinato, all'utilizzo di dipendenti di altri Enti Locali con gli istituti dello scavalco di eccedenza (così come previsto nell'art. 1 comma 557 della legge n. 311/2004) e dello scavalco condiviso (così come previsto dall'art. 53, comma 1. D.Lgs. n. 165/2001), nel numero massimo di 2 unità, che garantirebbero l'utilizzo di personale già formato, che andrebbero una allocate una negli uffici tecnici e l'altra all'ufficio personale, Settori che più di altri necessitano di supporto, considerato, la carenza di unità lavorative e gli elevati carichi di lavoro;

DATO ATTO che l'istituto dello "scavalco condiviso":

- è espressamente disciplinato dall'ordinamento generale del pubblico impiego che – nell'ottica dell'attenuazione del vincolo di esclusività della prestazione – riconosce ai



lavoratori a tempoparziale la possibilità di svolgere attività lavorativa per altri enti (art.53, comma 1, D.lgs. n.165/2001).

- per gli enti locali, ai sensi dell'art. 1 comma 124 della L. 145/2018, è consentito utilizzare personale assegnato ad altri Enti per periodi predeterminati e per una parte delle 36 ore settimanali – che costituiscono il tempo di lavoro d'obbligo – mediante convenzione volta a definire, tra l'altro, la ripartizione degli oneri finanziari (c.d. scavalco condiviso o co-utilizzo).
- all'art. 14 del C.C.N.L. enti locali del 22/01/2004, come precisato dal legislatore, in quanto compatibile con le disposizioni della L. 145/2018, al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, dispone che *“gli enti locali possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti, cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto funzioni locali, per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo, mediante convenzione e previo assenso dell'ente di appartenenza. La convenzione definisce, tra l'altro, il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore. Si applicano, ove compatibili, le disposizioni di cui all'articolo 14 del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto delle regioni e delle autonomie locali del 22gennaio 2004”*.
- Il predetto art. 14 è stato disapplicato e sostituito dall'art. 23 del CCNL del 16 novembre 2022 che prevede che al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, gli enti possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti cui si applica il presente CCNL per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo, mediante convenzione.
- La convenzione deve definire tra l'altro:
  - il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo;
  - la ripartizione degli oneri finanziari;
  - tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore.
- l'atto autorizzatorio finale, presuppone il consenso del lavoratore interessato, ed avrà ad oggetto essenzialmente la definizione dei tempi e dei modi attraverso i quali l'attività lavorativa svolta presso l'Ente utilizzatore non arrechi pregiudizio al corretto svolgimento dei compiti istituzionali dell'Ente di appartenenza. Ne discende che, una volta definiti i limiti esterni ed interni cui l'Ente utilizzatore dovrà informare lo svolgimento della prestazione lavorativa, l'Amministrazione di appartenenza continuerà a gestire il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in assoluta autonomia e senza alcuna modificazione o novazione, oggettiva o soggettiva, dello stesso, così come recita anche l'art. 97 della Costituzione.

DATO ATTO invece, che l'istituto che dello scavalco di eccedenza ha un carattere eccezionale e derogatorio rispetto ai principi di carattere generale che pongono il vincolo della esclusività della prestazione professionale dei dipendenti pubblici, considerato che di recente il tetto della popolazione dei comuni che possono ricorrervi è stato aumentato da 5.000 abitanti prima a 15.000 e, con la conversione del decreto legge n. 75/2023, a 25.000 abitanti.

Gli elementi caratterizzanti dello scavalco di eccedenza sono così riassunti:

- gli incarichi conferibili a dipendenti di terze amministrazioni sono circoscritti all'ambito degli enti locali;
- essi dovranno essere svolti fuori dall'orario di servizio;
- occorre la previa autorizzazione dell'ente di appartenenza del dipendente, che ovviamente, non sarebbe obbligato a concederla se individuasse ragioni organizzative ostative non è

prevista la necessità di alcuna convenzione tra i due enti interessati, a differenza di quanto accade nell'ipotesi dello scavalco condiviso”.

- deve essere previsto e motivato nel piano triennale dei fabbisogni di personale, nell'ambito del PIAO”.
- I costi formano spesa di personale a tutti gli effetti, e come stabilito dalla Sezione delle Autonomie con la deliberazione 23/2016 e sono soggetti all'art. 1 comma 557 o 562 della legge 296/2006 (spesa media 2011/2013 o spesa dell'anno 2008); sono soggetti al limite di spesa per il lavoro flessibile ex art. 9 comma 28 del d.l. 78/2010 (tetto 2009)”.
- le prestazioni lavorative oltre le 36 ore settimanali d'obbligo ed entro la durata massima consentita dal D.lgs. n. 66/2003 è di 48 ore settimanali, a condizione che le prestazioni lavorative aggiuntive non rechino pregiudizio al corretto svolgimento del rapporto di lavoro presso l'ente di appartenenza;

VISTA la seguente tabella previsionale inerente le ipotesi assunzionali del personale a tempo determinato per le annualità 2025-2027;

| Programmazione assuntiva tempo determinato<br>personale 2025-2027 |                         |      |      |      |
|-------------------------------------------------------------------|-------------------------|------|------|------|
| Area                                                              | Profilo.                | 2025 | 2026 | 2027 |
| Area dei Funzionari ed EQ<br>(art. 110 comma 1 del TUEL)          | Specialista<br>Tecnico  | 1    | 1    | 1    |
| Area dei Funzionari ed EQ<br>(art. 110 comma 2 del TUEL)          | Specialista<br>Amm/Cont | 1    | 1    | 0    |
| Area dei Funzionari ed EQ<br>(art. 90 del TUEL)                   | Specialista<br>Tecnico  | 1    | 1    | 1    |
| Area degli Istruttori<br>(art. 90 del TUEL)                       | Istruttore<br>Amm/Cont  | 1    | 1    | 1    |
| Area dei Funzionari ed EQ<br>(art. 110 comma 1 del TUEL)          | Specialista<br>Amm/Cont | 1    | 1    | 1    |

DATO ATTO CHE con delibera di giunta comunale n. 6 del 24/01/2024, esecutiva si provveduto a partecipare all' "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 (capcoe) priorità 1, azione 1.1.2. assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari” con la quale si è manifestato l'interesse all'assunzione di 1 (una) figura a tempo indeterminato nell'ambito della propria dotazione organica da destinare esclusivamente all'attuazione delle politiche di coesione sociale nell'area dei Funzionari con profilo professionale di – Tecnico – Ingegnere;

DI DARE ATTO inoltre che con la suddetta deliberazione n. 6/2024 la Giunta comunale si è impegnata:

- a mantenere disponibili i posti di dotazione organica per la quale si è presentata istanza di finanziamento per le finalità della presente manifestazione di interesse;
- a garantire l'assunzione del personale – allorché successivamente definito ed assegnato con specifico DPCM - con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con inquadramento nel

livello iniziale dell'area dei funzionari prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro 2019-2021 - Comparto Funzioni locali;

- al rispetto dell'obbligo di adibire il personale reclutato, fino al 31/12/2029, esclusivamente allo svolgimento di attività direttamente afferenti all'attuazione dei fondi della politica di coesione europea;
- a partecipare fattivamente alle modalità di attuazione, monitoraggio, rendicontazione e controllo dell'operazione, nel rispetto delle disposizioni, delle procedure e della manualistica del PN CapCoe;
- al rispetto degli obblighi e degli adempimenti previsti dall'Avviso;
- a procedere, entro la data di assunzione del personale, all'integrazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di personale, ove lo stesso non risulti aggiornato o pertinente rispetto agli esiti dell'assegnazione di personale di cui al DPCM.

CONSIDERATA la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale dei fabbisogni di personale, da approvare con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni, anche legislative del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione sulla base del principio "*tempus regit actum*";

DATO ATTO che il presente PTFP è approvato nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'Organo di Revisione;

VISTO il **verbale n. .... del ....../...../2025, acquisito al prot.gen. n. .... di pari data, con il quale il Collegio dei Revisori dei conti** ha accertato la coerenza del Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2025/2027;

DATO ATTO che si è proceduto a trasmettere il PTFP 2025/2027 alle OO.SS. e RSU dell'ente con nota prot. gen. n. .... del ....../...../2025 in ottemperanza da quanto previsto dall'art. 4 comma 4 del CCLN siglato il 16/11/2022;

VISTO il parere favorevole di regolarità tecnica espresso, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18/08/2000, n.267 e s.m.i., dal Responsabile del Settore III Risorse Umane – Turismo – Cultura – Sport, unitamente all'attestazione della regolarità e della correttezza dell'adozione amministrativa ai sensi dell'art. 147 bis, comma 1, del medesimo D.Lgs. n. 267/2000 e del vigente regolamento comunale sui controlli interni;

VISTO il parere favorevole di regolarità contabile espresso, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18/08/2000, n.267 e s.m.i., dal Responsabile del Settore IV - Servizi Finanziari, unitamente all'attestazione della regolarità e della correttezza dell'adozione amministrativa ai sensi dell'art. 147 bis, comma 1, del medesimo D.Lgs. n. 267/2000 e del vigente regolamento comunale sui controlli interni;

SI PROCEDE quindi all'approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2025/2027 e il relativo Piano occupazionale, sulla scorta dell'approvazione dell'ultimo rendiconto di gestione relativo all'esercizio finanziario 2023, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 21 dell'14/06/2024, esecutiva, composto dai seguenti prospetti, di cui agli allegati da "A" a "I", parte integrante e sostanziale del presente piano, predisposto tenendo conto:

- delle capacità assunzionali disponibili per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, quantificate in ragione del dettato di cui al D.M. 17/03/2020 (applicativo del D.L. 30/04/2019, n. 34 e s.m.i., così come convertito con modificazioni dalla legge 28/06/2019, n. 58 e s.m.i., ed applicate secondo il più generale principio di prudenza che vuole anche gli

enti virtuosi valutare attentamente le proprie politiche assunzionali in relazione agli equilibri pluriennali di bilancio;

- del rispetto della spesa potenziale massima da sostenere con il presente PTFP, comprensivo della spesa a) per il personale in servizio, b) per il personale assumibile a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso i contratti in essere di cui all'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000; c) di tutte le altre spese di personale da computarsi "*ex lege*", nel novero di quelle spese che concorrono alla verifica dei limiti di spesa di cui al comma 557 dell'art. 1 della legge n. 296/1996 e s.m.i., oltre che del succitato D.M. 17/03/2020;
- che le previste procedure di reclutamento saranno espletate nel rispetto delle disposizioni normative, per tempo, vigenti;
- che l'inserimento nella dotazione organica di questo Ente delle unità interessate dai processi di reclutamento di cui al presente PTFP sarà disposto nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica, per tempo vigenti;
- che il numero totale delle assunzioni a tempo determinato, così come programmato nel presente PTFP, è rispettoso del limite annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio di ognuna delle annualità del PTFP stesso, ai sensi dell'art. 23, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i., e fermo restando le esenzioni previste dal comma 2 del medesimo art. 23, e che, comunque, giusta disposizione contrattuale, il rispetto di detta percentuale sarà nuovamente verificato con riguardo al numero dei dipendenti a tempo indeterminato in servizio al momento dell'effettivo avvio delle attività a tempo determinato;
- che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente, trovando copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione pluriennale 2025-2027.

Il Responsabile del Servizio Finanziario  
D.ssa Di Munno Maria

Il Responsabile del Servizio Personale  
Dott Cosimo Cardone