



COMUNE DI TOLLO

PROVINCIA DI CHIETI

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 18 DEL 13/02/2025

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2025-2027 E DELLA DOTAZIONE ORGANICA. SEZIONE DI RIFERIMENTO DEL PIAO 2025-2027

L'anno duemilaventicinque, addì tredici, del mese di Febbraio alle ore 15:48, si è riunita presso la SEDE DELLA GIUNTA, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla Legge dello Stato e dallo Statuto, la Giunta Comunale sotto la presidenza del Sindaco Dott. RADICA ANGELO.

All'appello nominale risulta:

CARICA	COGNOME E NOME	PRESENTE
SINDACO	RADICA ANGELO	SI
ASSESSORE	D'INCECCO AMALIA	SI
ASSESSORE	PUCA GIADA	--
ASSESSORE	CAVUTO GIUSTINO	--
VICE SINDACO	DI PAOLO DOMENICO	SI

Presenti n° 3 Assenti n° 2

Partecipa il Segretario Comunale ISCERI RAFFAELA, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Assume la Presidenza il Sindaco Dott. RADICA ANGELO, il quale, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra riportato.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017,
n. 75:

«2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica 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 e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.»;

Viste in tal senso le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche” (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27.07.2018);

Vista e richiamata la propria delibera n. 14 del 08.02.2024 di approvazione del PIAO 2024 - 2026, in particolare la sezione 3 riferita al fabbisogno di personale dell'Ente;

Ritenuto, procedere alla definizione della sezione 3 “Organizzazione e Capitale umano” del piano triennale di fabbisogni del personale 2025-2027, con valenza triennale ma da approvare annualmente, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziario dell'Ente;

Rilevato che il decreto-legge 34/2019, articolo 33, e in sua applicazione il DPCM 17

marzo 2020 ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall'art. 3 del D.L. 90 del 24.06.2014 conv. in L. 114 del 11.08.2014 e successive integrazioni;

Considerato che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

Preso atto che ai sensi dei conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato risulta essere pari al **19,02%**, e che pertanto il Comune si pone al di sotto del primo "valore soglia" secondo la classificazione indicata dal DPCM all'articolo 4, co. 1 tabella 1, let. D) del **27,20%**)

Rilevato che secondo l'art. 4 comma 2 del citato decreto *"i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, (...) 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"*.

Rilevato pertanto che il Comune di Tollo dispone di un margine potenziale di maggiore spesa pari a **euro 230.391,54**, fino al raggiungimento del tasso soglia (vedi conteggi come da schema allegato 1);

Ritenuto pertanto stante le nuove esigenze e necessità organizzative approvare il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2025-2027, secondo il seguente programma di assunzioni come lo schema allegato 2) ed in particolare per l'anno 2025 completamento entro fine febbraio della assunzione di un Istruttore amministrativo contabile da impiegare presso l'ufficio amministrativo part-time 66,66% (procedura da concludere prevista nel precedente piano del fabbisogno del personale 2024-2026 e da concludere) e assunzione di un Istruttore da impiegare presso l'ufficio tecnico part-time 50% entro fine anno utilizzando graduatorie di altri enti;

Dato atto che il margine di spesa sopra citato, sulla base delle indicazioni disponibili anche per quanto riguarda le entrate correnti nell'arco del prossimo triennio, consente l'adozione del suddetto programma di reclutamento senza superare il "valore soglia" sopra citato;

Considerato inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tuttora tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 allegato 3);

Rilevato a tal fine che il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari a €. 775.233,94 e che la spesa di personale di cui al c. 557 - art. 1 - L. 292/2006 in sede previsionale tale dato si mantiene in diminuzione, anche tenendo conto del fatto che ai sensi dell'art. 7 del DPCM *“La maggior spesa per assunzioni di personale 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”*;

Vista la propria deliberazione n. 14 del 08.02.2024 ad oggetto” APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2024-2026 E DELLA DOTAZIONE ORGANICA SEZIONE DI RIFERIMENTO DEL PIAO 2024-2026”;

Visti:

- l'art. 16 della L.183/2011 e l'art. 33 del D.Lgs 165/2001, che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;
- l'art. 27 comma 9 del D.L. 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni;
- l'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che la mancata adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs 198/2006 determina l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;

Preso atto che:

- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale, attraverso le certificazioni prodotte dai singoli responsabili apicali dell'Ente, conservate in atti, e tale ricognizione ha dato esito negativo;
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- il PIAO 2025-2027 sarà approvato con successiva deliberazione. In particolare il termine ultimo per l'adozione del PIAO, per i soli enti locali, è fissato al 30 marzo 2025, a seguito del differimento al 28 febbraio 2025 del termine di approvazione del bilancio di previsione 2025/2027, disposto dal decreto del Ministro dell'Interno del 24 dicembre 2024 (G.U. del 3 gennaio 2025).

Dato atto che ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 la programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente, oggi confluita nel PIAO di cui ne è parte integrante nella sezione 3;

Ritenuto pertanto di aggiornare i reclutamenti fabbisogni di personale per il triennio 2025 - 2027, approvando il nuovo schema di dotazione organica del Comune di Tollo, secondo le linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018;

Rilevato che il costo della dotazione organica così come delineata nel presente provvedimento, rientra nella programmazione finanziaria già esistente, in quanto prevede la sostituzione di posti già coperti dal punto di vista contabile, e pertanto si muove entro i limiti finanziari di cui all'art. 1 comma 557 L. 296/2006;

Visto il parere del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 239 D.Lgs 267/2000

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Visto il vigente "Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi";

Preso atto del parere favorevole di regolarità tecnica del Responsabile del Servizio, espresso ai sensi dell'art. 49, 1° comma del T.U. - D.Lgs. n° 18/08/2000 n° 267;

Con voti favorevoli e unanimi, espressi nei modi e nelle forme di legge;

D E L I B E R A

Per le motivazioni riportate in premessa;

1) di prendere atto:

- che il parametro di virtuosità finanziaria previsto dal D.L. 34/2019 e dal DPCM 17 marzo 2020 si colloca al di sotto del "valore soglia" (27,20%) di spese di personale su entrate correnti, e precisamente nella percentuale del 19,02%;
- che di conseguenza il margine potenziale di spesa fino al raggiungimento del valore soglia, secondo quanto previsto dall'art. 4 del DPCM citato, è pari ad euro 230.391,54, fino al raggiungimento del primo valore soglia (vedi conteggi come da schema allegato 1).

2) di aggiornare la sezione 3 del PIAO 2025-2027, che sarà approvato con successiva deliberazione, con la nuova programmazione triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2025-2027, prevedendo la copertura dei posti di organico come meglio descritto in premessa riportato nell'allegato 2) di trasmetterlo, ove necessario, alla RGS tramite l'applicativo SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs 165/2001 secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;

3) di approvare la dotazione organica dell'Ente così come riportata nelle premesse, secondo le linee di indirizzo del DPCM 8 maggio 2018 come da allegato 2);

4) di dare atto che il programma assunzionale mantiene il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, e che determina una spesa non superiore a quella prevista dall'art. 4 del citato DPCM 17 marzo 2020 e il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 allegato 3);

5) di autorizzare per il triennio 2025-2027 le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile in funzione del piano occupazionale di cui all'allegato 2;

6) di precisare che la programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;

Stante l'urgenza di provvedere in merito per l'avvio delle procedure di reclutamento previste
nel presente atto, con successiva e separata unanime favorevole votazione

D E L I B E R A

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134,
comma 4, del D.Lgs 18.08.2000 n. 267

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Il Responsabile del Servizio ai sensi dell'art. 147/bis del TUEL 267/2000 e dell'art. 11 del Regolamento sui controlli interni in ordine alla proposta n.ro 53 del 07/02/2025 esprime parere **FAVOREVOLE**.

Parere firmato dal Responsabile del Servizio CORVACCHIOLA ALESSANDRO in data 07/02/2025

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Il Responsabile del Servizio a, ai sensi del D.Lgs. 267/2000 art. 151 c. 4, in ordine alla regolarità contabile della Proposta n.ro 53 del 07/02/2025 esprime parere: **FAVOREVOLE**

Parere firmato dal Responsabile del Servizio CORVACCHIOLA ALESSANDRO in data 07/02/2025.

LETTO APPROVATO E SOTTOSCRITTO

Il Sindaco

Dott. RADICA ANGELO

Il Segretario Comunale

ISCERI RAFFAELA

Programmazione triennale del fabbisogno di personale

Nel corso di ciascun esercizio, gli enti locali avviano il ciclo della programmazione relativo al triennio successivo, approvando il DUP, la nota di aggiornamento al DUP, il bilancio di previsione e il PEG. In coerenza con il quadro finanziario definito da tali documenti, per ciascun triennio di programmazione, il PIAO è adottato entro il 31 gennaio di ogni anno o, in caso di rinvio del termine di approvazione del bilancio di previsione, entro i 30 giorni successivi all'approvazione di tale documento contabile. In occasione dell'approvazione del bilancio di previsione, gli enti locali non possono determinare gli stanziamenti riguardanti la spesa di personale sulla base del Piano dei fabbisogni di personale previsto nell'ultimo PIAO approvato, riguardante il precedente ciclo di programmazione, ma devono tenere conto degli indirizzi strategici e delle indicazioni riguardanti la spesa di personale previsti nel DUP e nella eventuale nota di aggiornamento al DUP relativi al medesimo triennio a cui il bilancio si riferisce.

Al fine di adeguare la disciplina del DUP al nuovo quadro normativo, che ha inserito il Piano dei fabbisogni di personale nel PIAO, la Commissione Arconet ha predisposto apposito schema di DM di aggiornamento dell'allegato 4/1 al d.lgs. n. 118/2011, per prevedere che la Parte 2 della Sezione Operativa del DUP (SeO) definisca, per ciascuno degli esercizi previsti nel DUP, le risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale, determinate sulla base della spesa per il personale in servizio e nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo altresì conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi.

Si rileva che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, il valore della soglia percentuale applicabile per determinare le spese di personale impegnabili per assunzioni nel 2025 al Comune di Tollo è pari al 19,02%, prendendo atto che tale valore inferiore al valore della soglia di virtuosità del 27,20% e pertanto che il tetto massimo della spesa di personale per l'anno 2024 è pari a € 766.365,67, come risulta dal prospetto e che la spesa prevista pari a € 479.016,42 è ampiamente al di sotto di tale valore e che è al di sotto del limite complessivo della spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006 (media triennio 2011-2013) di € 775.233,94.

PROSPETTO DI CALCOLO SPESE DI PERSONALE AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020

ANNO		2025
ANNO		2024
ANNO		2023
Popolazione al 31 dicembre		3.901
VALORE		FASCIA
VALORE		d
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")		(a) 535.974,13 € (I)
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2021 2.740.302,95 € 2022 3.447.972,41 € 2023 2.743.019,44 €
Media aritmetica degli acceramenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		2.877.098,27 €
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2023 159.577,42 €
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b) 2.617.520,85 €
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c) 19,02%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d) 27,20%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e) 31,20%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI	
ENTE VIRTUOSO	

ENTE VIRTUOSO		
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < 0 = (d))		(f) 230.391,54 €
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1		(f1) 766.365,67 €
Rapporto tra spesa di personale e entrate correnti in caso di applicazione incremento teorico massimo		2025 (g) 27,20%
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno		2025 (h) 766.365,67 €

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

AREA SETTORE AFFARI GENERALI

Cat.	Posti coperti alla data del 31/12/2024		Posti da coprire per effetto del presente piano nel 2025		PROFILO
	FT	PT	FT	PT	
D	1				Funzionari ad elevata qualificazione (Posto vacante)
C				1 al 66,66%	Istruttore (L'assunzione era prevista nel precedente piano e si concluderà nel 2025)
B	2	1 al 83,33%			Operatori esperti
TOTALE	3	1		1	

AREA SETTORE RAGIONERIA

Cat.	Posti coperti alla data del 31/12/2024		Posti da coprire per effetto del presente piano		PROFILO
	FT	PT	FT	PT	
D	1	1 al 50%			Funzionari ad elevata qualificazione
C	1				Istruttore
TOTALE	2	1			

AREA SETTORE TECNICO

Cat.	Posti coperti alla data del 31/12/2024		Posti da coprire per effetto del presente piano		PROFILO
	FT	PT	FT	PT	
D	1				Funzionari ad elevata qualificazione (Posto vacante)

C				1 al 50%	Istruttore - copertura con utilizzo di graduatorie di altri enti
B	2	2 al 50% e 1 al 83,33%			Operatori esperti (1 posto vacante a tempo pieno)
A	1				Operatori
TOTALE	4	3		1	

AREA SETTORE POLIZIA MUNICIPALE

Cat.	Posti coperti alla data del 31/12/2022		Posti da coprire per effetto del presente piano		PROFILO
	FT	PT	FT	PT	
D	1 al 50%				Funzionari ad elevata qualificazione vigilanza (Posto vacante)
C	1				Istruttore di vigilanza
TOTALE	2				

PIANO OCCUPAZIONALE PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO 2025 - 2027

ANNO 2025

cat.	Profilo professionale vacante	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹						Tempi presunti di copertura del posto
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Da part-time a full-time	Utilizzo graduatorie vigenti altri enti	Mobilità altri enti	Progressione verticale	
C	Istruttore	Ufficio Amministrativo	P.T.66.66%	1						Entro mese di marzo
C	Istruttore	Ufficio Tecnico	P.T.50%				1			Entro fine anno

LAVORO FLESSIBILE

	Voce	Rif. al bilancio o normativo	SPESA ANNO 2025		
			Spese già contratte	Nuove spese programmate	TOTALE
A SOMMARE					
1	Retribuzioni lorde personale a tempo determinato	Int. 01	€ 0,00	€ 26.000,00	
	Oneri contributivi a carico Ente		€ 0,00	€ 0,00	
	TOTALE SPESE DI PERSONALE		€ 0,00	€ 0,00	
	SPESA DI PERSONALE ANNO 2023		€ 0,00	€ 26.000,00	
	LIMITE ART. 9, COMMA 28 DEL D.L. 78/2010				<u>€ 78.016,00</u>

Risorse umane utilizzate tramite contratti di lavoro flessibile:

1. Istruttore amministrativo ex categoria C assunto tramite agenzia interinale fino alla conclusione del concorso (mese di febbraio 2025) per 24 ore settimanali – costo ente € 5.000,00 per due mesi;
2. Istruttore tributi ex categoria C assunto tramite agenzia interinale per 24 ore settimanali – costo totale ente fino al 31/12/2025 € 21.000,00 eventualmente prorogabili tramite l'utilizzo della disponibilità del lavoro flessibile;
3. Altre forme di lavoro flessibile eventualmente da utilizzare ove emergessero delle necessità fino all'importo residuo.

il costo totale per le forme flessibili di lavoro programmate è pari ad € 26.000,00 al di sotto del limite stabilito dall'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 78 del 2010.

Il D.L. n. 152/2021 recante "Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), convertito in legge dalla L. n. 233/2021 ha introdotto alcune importanti previsioni volte al rafforzamento degli organici dei Comuni interessati dall'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza.

In particolare si stabilisce che:

- le assunzioni per il PNRR possono essere effettuate in deroga all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 (spesa sostenuta per i contratti di lavoro flessibile nell'anno 2009);
- la spesa di personale derivante dalle predette assunzioni a termine, non rileva ai fini della determinazione della incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2009 e di conseguenza non va a comprimere la capacità assunzionale a tempo indeterminato;
- le spese in questione non rilevano ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006 (media triennio 2011-2013);

Che le assunzioni straordinarie consentite dalla norma in esame possono essere effettuate nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dalla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nell'ultimo bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica che per il Comune di Tollo è di 1,8%;

Che il Comune di Tollo disporrebbe di un budget aggiuntivo per assunzioni straordinarie a tempo determinato a valere su proprie risorse di bilancio di € 50.715,37;

L'Ente, a seguito delle dimissioni presentate nel mese di marzo 2024 da una unità di personale assunta con contratto di lavoro a tempo determinato, non si avvale più di personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità, al fine di dare attuazione ai progetti del PNRR i cui oneri trovano integrale copertura nella disponibilità del programma operativo complementare al programma operativo nazionale governance e capacità istituzionale 2014- 2020;

Al fine di dare attuazione ai progetti del PNRR e in deroga al limite del lavoro flessibile sono stati stipulati 2 (due) contratti di collaborazione per i posti non assegnati con personale in possesso di specifiche professionalità come da indicazioni per l'applicazione dell'art. 11 comma 2) del Decreto-Legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni con la legge n. 79 del 29 giugno 2022, "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)"

La commissione ARCONET ha chiarito i criteri di coordinamento tra il DUP, il PIAO e il PEG. La Commissione ribadisce che l'aggiornamento del DUP alla disciplina del PIAO dovrà riguardare anche il DUP semplificato sia nella versione "fino a 5.000 abitanti" che nella versione "fino a 2.000 abitanti". Le modifiche proposte al Principio contabile All. 4/1 al punto 8.2 "La Sezione Operativa (SeO)" sono finalizzate a slegare la puntuale programmazione delle risorse umane riferite ai programmi che l'ente intende realizzare **"riducendo" il compito del DUP alla programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUP, da destinare ai fabbisogni di personale, che deve essere quantificata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.** Tale programmazione definita dal DUP costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito del PIAO. Pertanto la programmazione del fabbisogno del personale sviluppata nel quadro del presente DUP, in coerenza con il contesto programmatico complessivo e con la capacità finanziaria dell'ente, anche in relazione all'equilibrio pluriennale di bilancio ed indicata in precedenza, sarà ulteriormente declinata a livello operativo nel PIAO.