CITTÀ DI MODUGNO

Città Metropolitana di Bari

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

N. 40 DEL 27/02/2025

RIFERIMENTI

PROPONENTE

OGGETTO: PIano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2025-2027

Il giorno **ventisette febbraio duemilaventicinque** in Modugno, previo inviti scritti, nella sala delle adunanze consiliari si è oggi riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei Signori:

Nominativo	Ruolo	Presente	Assente
BONASIA NICOLA	Sindaco	Si	
MONTEBRUNO GIUSEPPE	Vice Sindaco		Si
ALFONSI ANTONIO	Assessore	Si	
MAURELLI MARYSABEL	Assessore	Si	
TRENTADUE-NEROTTI ROSSANA	Assessore	Si	
LOPEZ ANTONIO	Assessore	Si	
TRENTADUE TIZIANA	Assessore	Si	
FRAGASSI APOLLONIA	Assessore		Si
		Tot. **6**	Tot. **2**

Con l'assistenza del Segretario Generale Dott. Nunziante Vittorio Francesco Ercole

LA GIUNTA COMUNALE

PRESO ATTO che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

VISTO

- che l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;

- che l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;

- che l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, recita:
"1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1,comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.
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.
4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni,adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.
(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale."

-che l'art.6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recita:
"1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.
2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.
Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5

Giugno 2003, n.131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.
3. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.
4. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni."

RILEVATO:
- che il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- che le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;
- che l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(…) *il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo*";
- l'art. 6, comma 2 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, dispone che: "*allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e delle performance*"
- l'art. 4, del Decreto n. 132/2022 ha inserito il Piano dei Fabbisogni in un'apposita sottosezione (3.3) della più ampia sezione del PIAO dedicata a "Organizzazione e Capitale Umano";
- il Dipartimento della Funzione Pubblica ha chiarito come il "*Piano Triennale del fabbisogno deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa*" e che "*deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo delle performance*";
- il D.M. del 25/07/2023, ha previsto al paragrafo 8.2) del PCA 4.1, che la Sezione Operativa del Dup deve contenere la programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale entro i limiti di spesa e di capacità assunzionale dell'Ente in base a normativa vigente: il PCA 4.1, così aggiornato, prevede che la programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal Dup, da destinare ai fabbisogni di personale è determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi;

VISTI:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge2aprile1968,n.482;
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

-l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai princìpi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge12marzo1999,n.68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.
2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai princìpi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre

1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.
3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.
4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.

RILEVATA la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del d.lgs. 267/2000, e dato atto che l'ente può modificare, in qualsiasi momento, la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;

CONSIDERATO:

- che con le nuove dinamiche in ordine alle politiche organizzative e del lavoro ed in particolare le disposizioni di contenimento della spesa di personale disposte dalla vigente normativa, si ritiene di procedere alla pianificazione del fabbisogno di personale nel rispetto dei vincoli e dei limiti fissati dalla normativa suddetta;

- che con tale provvedimento si adempie alle disposizioni di cui al Testo Unico sull'Ordinamento degli Enti Locali in virtù delle quali gli organi di vertice delle amministrazioni sono tenuti alla pianificazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n.68 e programmano altresì le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione della spesa di personale stabiliti dalla normativa stessa;

- che in tal senso si è ritenuto di procedere alla definizione del Piano dei fabbisogni di personale 2025-2027, nel rispetto degli strumenti di programmazione già adottati, tenendo conto delle sopravvenute evoluzioni, nonché delle esigenze funzionali dell'Ente definite sulla base delle criticità emerse anche da un monitoraggio con le figure apicali dell'Ente e degli obiettivi contenuti nei vigenti documenti programmatici;

VISTO:

- l'art. 39 della Legge 27/12/1997, n. 449 che ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale, stabilendo, in particolare, che tale programma, attraverso l'adeguamento in tal senso dell'ordinamento interno dell'ente, non sia esclusivamente finalizzato a criteri di buon andamento dell'azione amministrativa, ma che tenda anche a realizzare una pianificazione di abbattimento dei costi relativi al personale;

- l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448 che attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa;

- l'art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. 114/2014, che parimenti, prevede che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dallo stesso art. 3, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto (trattamento economico addetti uffici di staff), debba essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;

DATO ATTO:

- che in materia di contenimento della spesa di personale, l'art. 1, commi 557, 557-bis e 557 quater della Legge 296/2006 come integrato dall'art. 3, comma 5-bis D.L. 90/2014, conv. in Legge n. 114/2014, impone il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente all'entrata in vigore della disposizione di legge (Triennio 2011-2013);

- che tra le condizioni e vincoli per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, l'art. 3, comma 6 del D.L.

n. 90/2014 prevede che i limiti non si applichino alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura della quota d'obbligo;

- che ulteriori condizioni limitative in materia di assunzioni sono stabilite dall'art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 113/2016 (convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 160/2016), in base al quale in caso di mancato 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 di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo;

- che il recente D.L. n. 4 del 2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26, ha previsto che le Regioni e gli enti locali possano computare, ai fini della determinazione delle proprie capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;

- che L. 28 marzo 2019, n. 26 ha modificato il comma 5 dell', art. 3, D.L. n. 90 del 2014 e ai fini del computo dei resti assunzionali non utilizzati, ha permesso di effettuare il calcolo sui cinque anni precedenti e non più solo nel triennio precedente. In altri termini, a partire dall'anno 2019 gli enti locali potranno utilizzare le capacità assunzionali del2018, 2017, 2016, 2015 e 2014, non spese in questi anni, e riferite alle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente alle medesime;

DATO ATTO che i provvedimenti attuativi dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, nella versione modificata dalla Legge di Bilancio 2020 (comma 853 della Legge n. 160/2019), stabiliscono che la spesa del personale, su cui calcolare il rapporto con le entrate correnti, non sia più quella consolidata (ex. Comma 557 della Legge 296/2006), ma **calcolata in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti**;

DATO ATTO:

- che la spesa del personale si identifica con gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, personale art. 90 e 110 D.Lgs. 267/2000, al lordo degli oneri riflessi a carico Ente ed al netto dell'Irap, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

- che le entrate correnti si identificano nella media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata;

- che l'incidenza percentuale della spesa del personale si quantifica nel rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti determinandosi così il valore mediante il quale ciascun ente si colloca nella propria fascia demografica;

CONSIDERATO:

- che il comune di Modugno si colloca nella fascia demografica **f)** comuni da 10.000 a 59.999 abitanti il cui **valore soglia è pari al 27% (Allegato A);**

DATO ATTO che ai sensi dell'art.33,comma 2, D.L.n.34/2019, convertito in L. 58/2019 (All. A):

- **la media del triennio 2022-2023-2024 degli accertamenti delle entrate correnti è pari ad € 43.093.929,25;**
- **lo stanziamento definitivo del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità del bilancio di previsione 2024 è pari ad € 7.144.971,35;**
- **le entrate correnti nette sono pari ad € 35.948.958,60;**
- **la spesa del personale dipendente a tempo determinato ed indeterminato (impegni P.F. 1.01) rilevata con il rendiconto della gestione del 2024 è pari ad € 6.495.773,70;**
- **il Rapporto spesa del personale / entrate correnti del comune di Modugno è pari al 18,07 % rispetto al valore soglia da non superare pari al 27%;**

DATO ATTO che, inoltre, in applicazione delle percentuali di incremento annuali massime per la fascia demografica di appartenenza il Comune di Modugno potrà incrementare la propria spesa di personale rilevata nel rendiconto della gestione pari ad € 1.429.070,21 come da prospetto (**Allegato A)**;

CONSIDERATO che la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dall'art. 33, comma 2, L. 58/2019, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557 quater, L. 296/2006;

DATO ATTO che l'Ente:

- rispetta il vincolo del contenimento della spesa di personale, rispetto alla media del **triennio 2011-2013 che è di € 5.756.798,96** al netto delle spese escluse (All.C);
- rispetta quanto disposto dal D.Lgs. 9 ottobre 2002, n. 231 relativamente all'indicatore dei pagamenti dell'anno 2024;
- non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 - Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni;

DATO ATTO che con nota prot.56385 del 27.11.2024 a firma del Responsabile del Servizio Personale è stato richiesto ai responsabili dei Servizi di attestare eventuali eccedenze di personale, nonchè di fornire indicazioni circa le necessità d'organico per il triennio 2025/2027;
- con precedente deliberazione di Giunta Comunale si è adempiuto a quanto previsto all'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, rilevando l'inesistenza di eccedenze di personale o situazioni di soprannumero;

PRESO ATTO che secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "**dotazione organica**" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del pano triennale del fabbisogno di personale;

PRESO ATTO:

- **che, nell'anno 2025, sono previste le seguenti cessazioni dal servizio:**

n.1 Operatore Esperto – esecutore servizi tecnici – amministrativi – in data 01.04.2025
n. 2 Istruttori - Istruttore Amm.vo - in data 01/02/2025
n. 1 Istruttori - Istruttore Amm.vo - in data 01/03/2025
n. 2 Istruttori - Istruttore Amm.vo - in data 01/08/2025

CONSIDERATA quindi la necessità di prevedere per il triennio 2025 - 2026 - 2027, a seguito delle cessazioni ed a causa del depauperarsi dell'organico per effetto del turnover non pieno attuato nei pregressi anni, nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni e previa adozione del D.P.C.M. attuativo dell'art. 33, comma 2 D.L.

34/2019, le seguenti immissioni nei ruoli a tempo determinato e indeterminato:

n. 2 Istruttore (Istruttore Amm.vo) part-time 50% a tempo determinato (Art. 90 D.Lgs. 267/2000) – anno 2025

n. 1Funzionari (Istruttore Direttivo Amm.vo) a tempo indeterminato (eventuale stabilizzazione Fondo Povertà / Contributo Statale) - anno 2025

n. 2 Operatore Esperto (Esecutore servizi tecnici ed Amm.vi) a tempo indeterminato – anno 2025

n. 6 Istruttori (Istruttore Amm.vo, Contabile, Tecnico, Informatico) a tempo indeterminato – anno 2025

- che le eventuali stabilizzazioni a tempo indeterminato di cui sopra (finanziate con contributi statali), sono finalizzate all'attuazione dei progetti previsti e delle misure previste per il potenziamento dei Servizi Sociali, e quindi in deroga a quanto previsto dall'art.9 comma 28 del D.L. n. 78 del 31 Maggio 2010 conv. dalla Legge n. 122/2012, dall'art. 259 comma del TUEL, e dall'art. 33 del D.L. n. 34 del 30 Aprile 2010 conv. dalla Legge n. 58/2019 e dall'art.1 comma 557 e 562 della Legge n. 296 del 27 Dicembre 2006.

VISTO il CCNL Funzioni locali 2019-2021, approvato il 16 novembre 2022, ed in particolare:

- l'Art. 12 CCNL Funzioni locali 2019-2021 - Classificazione, con il quale viene introdotto un nuovo sistema di

classificazione del personale, articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze,

abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

Area degli Operatori

Area degli Operatori esperti

Area degli Istruttori

Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

- l'Art. 13 CCNL Funzioni locali 2019-2021 – Norme di prima applicazione, *in base al quale: "…In applicazione*

dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della

professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima

applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la

progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso

dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza. Le amministrazioni definiscono, in relazione alle

caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per

l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali

deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:

a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;

b) titolo di studio;

c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL."

- L'Allegato Tabella A - CCNL Funzioni locali 2019-2021 "Misura annua lorda e numero massimo di differenziali stipendiali", che, per ognuna delle Aree, definisce le declaratorie dei relativi profili professionali;

- L'Allegato Tabella C - CCNL Funzioni locali 2019-2021 "Tabella di corrispondenza", che stabilisce i requisiti per le progressioni tra Aree.

CONSIDERATO CHE:

- il nuovo modello di classificazione del personale si pone l'obiettivo di fornire agli Enti del comparto Funzioni Locali uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offrire ai dipendenti un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale;

- il suddetto sistema di classificazione intende attualizzare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane;

VISTO il **comma 6 dell'art. 13 del CCNL Funzioni locali 2019-2021** che introduce, in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D. Lgs. n.165/2001 ed al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, una speciale procedura di progressione tra le aree in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025: "*In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza.*"

PRESO ATTO CHE detta procedura transitoria di progressione verticale:

- dà la possibilità di candidarsi anche a coloro che hanno un titolo di studio immediatamente inferiore a quello

richiesto per l'accesso dall'esterno purché in possesso di un numero maggiore di anni di esperienza;

- utilizza i criteri di valutazione di cui al **comma 7** dell'**art. 13 del CCNL Funzioni locali 2019-2021**

(esperienza, titolo di studio e competenze professionali) che sono definiti nel dettaglio e nei pesi relativi

attribuibili dalle amministrazioni previo confronto con i sindacati;

- deve essere prevista nel piano dei fabbisogni triennale.

RICHIAMATI gli orientamenti applicativi CFL 208 e CFL 209 con i quali l'Aran precisa che:

- se gli enti decidono di stanziare le risorse contrattuali aggiuntive di cui al comma 612 dell'art. 1 della L. n. 234/2021

per le procedure speciali di progressione tra le aree effettuate ai sensi dell'art. 13 del CCNL Funzioni locali 2019-2021

e dell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo del D. Lgs. n. 165/2001, in una misura massima dello 0,55% del m.s.

2018 ed in coerenza con i fabbisogni di personale, le risorse stanziate sono destinate a dette progressioni verticali della

fase transitoria ed indipendentemente dalle condizioni che rendono possibile lo stanziamento di risorse destinate ad

assunzioni, in base alle previsioni di legge che regolano le assunzioni nelle amministrazioni del comparto;

- se decidono di stanziare, in aggiunta alle prime, ordinarie risorse destinate ad assunzioni (nel rispetto dei limiti

previsti dalla legge per le assunzioni di personale), gli enti dovranno garantire in misura adeguata l'accesso dall'

esterno (almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse).

RICHIAMATO ancora l'orientamento applicativo CFL 207 con cui l'Aran precisa che nel caso di progressione tra le

aree di cui all'art. 13, comma 6 del CCNL Funzioni locali 2019-2021, il consumo di budget da imputare allo 0,55%

del ms. 2018 è pari alla differenza tra i valori annuali di stipendio tabellare, più quota dell'indennità di comparto a

carico del bilancio dell'area di destinazione e stipendio tabellare, più quota dell'indennità di comparto a carico del

bilancio dell'area di appartenenza.

RITENUTO di prevedere per l'Anno 2025 le seguenti progressioni tra le Aree:

- n. 1 progressione tra Aree ai sensi del CCNL Funzioni locali 2019-2021 e dell'art. 52, comma 1-bis penultimo

periodo del D. Lgs. n. 165/2001, per n. 3 Operatori Esperti (ex categoria B);

- n. 1 progressione tra Aree ai sensi del CCNL Funzioni locali 2019-2021 e dell'art. 52, comma 1-bis penultimo

periodo del D. Lgs. n. 165/2001, per n. 1 Istruttore - Amministrativo (ex categoria C);

- n. 1 progressioni tra Aree ai sensi del CCNL Funzioni locali 2019-2021 e dell'art. 52, comma 1-bis penultimo

periodo del D. Lgs. n. 165/2001, per n. 1 Istruttori – Area Tecnica (ex categoria C);

RITENUTO di procedere all'approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2025/2027 così come contenuto nell'**allegato B)** che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento e che sarà parte integrante del PIAO;

VISTO che il sopra riportato Piano dei fabbisogni di personale relativo agli anni 2025-2026-2027 risulta compatibile con il prospetto della riduzione programmata della spesa per il personale dipendente calcolata come previsto dalla richiamata Circolare M.E.F. n. 9 del 2006;

DATO ATTO che le assunzioni programmate con contratto a tempo indeterminato non rilevano ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006;

DATO ATTO del rispetto dei limiti imposti dal D.L. 78/2010, art. 9, comma 28, circa le assunzioni a tempo determinato;

CONSIDERATO altresì:

- che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

RIBADITO il concetto che la dotazione organica (ovvero il personale in servizio) ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

RICHIAMATO il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

RICHIAMATO altresì il C.C.N.L. vigente del comparto Regioni-Autonomie Locali 2019-2021 sottoscritto in data 16/11/2022;

DATO ATTO che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

VISTO il parere espresso dal Responsabile del Servizio 6 – Personale e dal Responsabile del Servizio 7 - Finanziario per quanto concerne la regolarità tecnica e contabile "favorevole", ai sensi dell'art. 49, D Lgs. n. 267/2000;

VISTO il parere favorevole espresso sulla presente deliberazione dal Collegio dei Revisori dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001;

VISTO:

-il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

-il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

-il C.C.N.L. Funzioni Locali del 21 maggio 2018;

-ilD.P.C.M.8maggio2018;

Con voti unanimi e favorevoli espressi in forma palese

D E L I B E R A

Per le motivazioni in narrativa esposte e che si intendono qui integralmente richiamate.

1. **Di approvare** il Programma Triennale del Fabbisogno di Personale relativo al triennio 2025/2027, di cui all'**allegato B)** ed agli allegati **A) e C)** che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, che è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-*bis* e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

2. **Di approvare** la "dotazione organica" dell'Ente, costituita dal personale in servizio alla data del 1° Gennaio 2025, integrato dalle assunzioni/mobilità previste nel triennio 2025/2027 e diminuito dalle cessazioni previste nel medesimo triennio;

3. **Di dare atto** che la spesa derivante dal piano di cui sopra rientra nei limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 27/12/2006 n. 296 (Legge Finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni e dall'art. 3, comma 5 quater del D.L. n. 90/2014 – convertito in Legge n. 114/2014, in tema di contenimento della spesa di personale (All. C);

4. **Di approvare** il calcolo dei costi e della capacità assunzionale per il triennio 2025/2027 che si allega alla presente deliberazione sotto la lettera "**A**" per farne parte integrante e sostanziale, dando atto che, è stato effettuato ai sensi dell'art.33, comma2, del D.L. n. 34/2019, convertito nella L.58/2019, e dell'emanando D.P.C.M. attuativo della predetta L. 58/2019;

5. **Di dare atto** che le assunzioni a tempo indeterminato saranno subordinate alla emanazione del D.P.C.M. attuativo della L. 58/2019;

6. **Di dare atto** che la presente programmazione dei fabbisogni del personale sarà altresì inserita nel PIAO 2025 - 2027, da approvare entro 30 giorni dall'adozione del bilancio di previsione per lo speculare triennio, così da consentire la piena coerenza dei differenti livelli di programmazione.

7. **Di stabilire** che il presente provvedimento sarà allegato, per farne parte integrante e sostanziale, al Bilancio di Previsione finanziario 2025/2027.

8. **Di dare atto** che è stata assicurata l'informazione alle parti sindacali (OO.SS.TT. ed R.S.U.);

9. **Di trasmettere**, ai sensi dell'art. 6-ter, c.5, D.Lgs. n. 165/2001, il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2025 – 2027 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano.

10. **Di demandare** al Responsabile del Servizio Personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

11. **Di rendere** la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.

Il Segretario Generale	Il Sindaco
f.to Dott. Nunziante Vittorio Francesco Ercole	f.to Ing. Nicola Bonasia

Pareri
Città di Modugno

Estremi della Proposta

Proposta N. **5 del 25/02/2025**

Ufficio Proponente:

Oggetto: **PIano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2025-2027**

Parere Tecnico

Ufficio Proponente:

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000, si esprime il seguente parere: Favorevole.

Data 26/02/2025

Il Responsabile del Servizio
f.to Avv. Cristina Carlucci

Parere Contabile

Ufficio Ragioneria - Tesoreria Fisco e adempimenti - Mutui e Prestiti

---

Ai sensi dell'art. 183, comma 7, e 147 bis, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000, nonchè dell'art. 11, comma 5 del regolamento sui controlli interni, si esprime il seguente parere di regolarità contabile, attestante, altresì, la copertura finanziaria: Favorevole.

Data 26/02/2025

Il Responsabile del Servizio Finanziario
f.to Dott.ssa Maria Antonietta Florio

CITTÀ DI MODUGNO

Città Metropolitana di Bari

ATTESTAZIONE DI AFFISSIONE ALL'ALBO

IL SOTTOSCRITTO VISTI GLI ATTI D'UFFICIO

ATTESTA

CHE IL SEGUENTE ATTO:

Delibera di Giunta Comunale n. 40 del 27/02/2025

OGGETTO: PIano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2025-2027

È AFFISSA ALL'ALBO PRETORIO COMUNALE PER 15 GIORNI DAL 28/02/2025 AL 15/03/2025

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE
f.to Dott.ssa Angela Straziota

ATTESTAZIONE DI ESEGUIBILITÀ

IL SOTTOSCRITTO VISTI GLI ATTI D'UFFICIO

ATTESTA

CHE LA STESSA È STATA DICHIARATA IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE COME PRESCRITTO DALL'ART.134 COMMA 4° DEL D.LGS 267/2000

MODUGNO LÌ, 28/02/2025

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE
f.to Dott.ssa Angela Straziota