



Allegato 5)

COMUNE DI POLICORO

**-PIANO TRIENNALE 2025/2027 DEL FABBISOGNO
DEL PERSONALE -**

PREMESSO CHE:

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

E' dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

1. capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
2. stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
3. stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
 - c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

Gli elementi della sottosezione sono:

- ✓ rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente: alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;
- ✓ programmazione strategica delle risorse umane: il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, le amministrazioni potranno inoltre elaborare le proprie

strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

- Obiettivi di trasformazione della allocazione delle risorse: una allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata a quella storica, può essere misurata in termini di:
 - modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori;
 - modifica del personale in termini di livello / inquadramento;
- Strategia di copertura del fabbisogno: questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:
 - soluzioni interne all'amministrazione;
 - mobilità interna tra settori/servizi;
 - meccanismi di progressione di carriera interni;
 - soluzioni esterne all'amministrazione;
 - mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
 - concorsi;
 - stabilizzazioni.

Il sistema assunzionale ha subito una radicale riforma nel 2020, in attuazione di quanto previsto dal c.d. Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019) che, all'articolo 33, ha introdotto un nuovo sistema di calcolo della capacità assunzionale per i Comuni (comma 2) e per le Città metropolitane (comma 1bis), prevedendo il superamento del turn-over e l'introduzione del criterio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

La disciplina di dettaglio per i Comuni è contenuta nel Decreto attuativo (DM 17 marzo 2020), pubblicato nella Gazzetta ufficiale del 27 aprile 2020, che ha fissato la decorrenza del nuovo sistema per il calcolo della capacità assunzionale al 20 aprile 2020.

La circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 13 maggio 2020, pubblicata in Gazzetta ufficiale l'11 settembre 2020, contiene i principali indirizzi applicativi del Decreto.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito dal Decreto attuativo come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione, nonché nel rispetto della

percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale, anch'essa definita dal Decreto attuativo.

Più in dettaglio, il Decreto individua per ciascuna fascia demografica due distinte percentuali:

una prima percentuale che definisce il valore-soglia, il cui rispetto abilita il Comune alla piena applicazione della nuova disciplina espansiva delle assunzioni;

una più alta percentuale che definisce il valore di rientro, come riferimento per i Comuni che hanno una maggiore rigidità strutturale della spesa di personale in relazione all'equilibrio complessivo del Bilancio.

Volendo sintetizzare, alla verifica del rapporto di incidenza tra spese di personale ed entrate correnti, e tenuto conto dei valori-soglia individuati dal DM 17 marzo 2020, ciascun Comune può determinare la propria capacità assunzionale a tempo indeterminato applicando le regole differenziate per le tre casistiche di seguito riportate:

- Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti bassa (per i quali il rapporto spesa/entrate, è inferiore al valore-soglia individuato dal Decreto per la propria fascia demografica), che possono utilizzare le percentuali di crescita annuale della spesa di personale per maggiori assunzioni a tempo indeterminato;
- Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti intermedia, (per i quali il rapporto spesa/entrate è superiore al valore-soglia individuato dal Decreto per la propria fascia demografica, ma inferiore al valore di rientro), che devono fare attenzione a non peggiorare il valore di tale incidenza;
- Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti elevata, (per i quali il rapporto spesa/entrate è superiore al valore di rientro individuato dal Decreto per la propria fascia demografica), che devono attuare politiche di contenimento della spesa di personale in relazione alle entrate correnti.

Il Comune di Policoro può definire la propria capacità assunzionale a tempo indeterminato applicando le regole di cui al punto 1. risultando ENTE VIRTUOSO in quanto la percentuale del rapporto effettivo tra spesa di personale ed entrate correnti è pari a 15,63%, inferiore a 27,00% valore soglia per classe demografica di cui alla Tabella 1 del D.M. 17 marzo 2020 e inferiore al valore soglia massimo di cui alla Tabella 3 del suddetto D.M..

In questa sede si ribadisce del ***rispetto dei seguenti vincoli***, ai fini della programmazione del fabbisogno del personale:

- art. 1, comma 557, della L. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007), prevede che gli enti locali assicurino la riduzione della spesa di personale, calcolata secondo le indicazioni del comma 557-bis e in caso di mancato rispetto di tale vincolo, come previsto dal successivo comma 557-ter, si applica il divieto agli enti di procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale;

- art. 1 comma 557 quater della L. 296/2006, dispone che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno, a decorrere dall'anno 2014 assicurino nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione e precisamente alla spesa media del triennio 2011/2013, che assume pertanto un valore di riferimento statico;
- rispetto pareggio di bilancio dell'anno precedente (legge 28 dicembre 2015, n. 208) e dell'anno in corso;
- 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'art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
- rispetto dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i che prevede il contenimento della spesa complessiva per assunzioni flessibili entro il limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (Sezione Autonomie - Delibera n. 2/2015); Nel Comune di Policoro (MT), rispetto ad una spesa per il personale a tempo determinato sostenuta nell'anno 2009, pari ad euro 125.547,30, nell'anno 2025 è già prevista una spesa pari ad euro 50.293,43.
- rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, comma 2, lett. c, del D.L. 66/2014);
- obbligo di adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs 198/2006 pena l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;
- invio dei dati della certificazione del saldo finanziario ex art. 1, comma 470, della legge 232/2016;

Alla luce delle suddette linee guida e in linea con il Bilancio di Previsione 2025/2027, approvato con DCC n. 5 del 09/01/2025 e del DUP 2025/2027, approvato con DCC n. 04 del 09/01/2025, si rende necessario attuare la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2025/2027, in coerenza con il DUP 2025/2027, e successive variazioni, come segue:

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

Allegato A)

ANNO			
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		2025	
ANNO		VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre		2024	17.757 f
ANNI		VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2023	(a)	2.656.231,62 € (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		17.124.564,79 €
	2022		18.453.688,99 €
	2023		18.095.964,76 €
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			17.891.406,18 €
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023		892.277,76 €
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	16.999.128,42 €
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)	15,63%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)	27,00%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)	31,00%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI	
ENTE VIRTUOSO	

ENTE VIRTUOSO	
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f) 1.933.533,05 €
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1) 4.589.764,67 €
Rapporto tra spesa di personale e entrate correnti in caso di applicazione incremento teorico massimo	2025 (g) 27,00%
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2025 (h) 4.589.764,67 €

ALLEGATO B

SPESA DEL PERSONALE ULTIMO RENDICONTO APPROVATO ANNO 2023		2.656.231,62		
INCREMENTO TEORICO SPESA PERSONALE 2025 PER ASSUNZIONE ANNO 2025 PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO (DPCM 17/03/2020)		1.933.533,05		
ANNUALITA'		2.025	2.026	2.027
CESSAZIONI PERSONALE ANNO 2024		165.685,08		
CESSAZIONI PERSONALE ANNO 2025			46.886,07	
PERCENTUALE ASSINZIONI (DPCM 17/03/2020) RISPETTO ALLE CESSZIONI ANNO PRECEDENTE		turn over 100%	turn over 100%	turn over 100%
IMPORTO APPLICABILE IN BASE ALLE PERCENTUALI SULLE CESSAZIONI DELL'ANNO PRECEDENTE		165.685,08	46.886,07	0,00
DIFFERENZA DISPONIBILE SPESA PER ASSUNZIONI TABELLARE AL NETTO ONERI FISCALI A CARICO ENTE		165.685,08	46.886,07	0,00

FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2025/2027

Settore	Profilo professionale	Cat.	Spesa annua tabellare	Modalità di copertura posto	Anno
I	N. 1 STABILIZZAZIONE ASSISTENTE SOCIALE FUNZIONARIO ELEVATA QUALIFICAZIONE	FEQ	25.146,72	Stabilizzazione ex art.20 comma 1, Dlgs.75/2017 prorogati requisiti al 31/12/2025	2025
III	N.1 ISTRUTTORE TECNICO (GEOMETRA)	ISTRUTTORE	23.175,61	Modalità di copertura del posto attraverso la mobilità volontaria ai sensi dell'art.30 comma 1 del dlgs 165/2001 e, in caso di infruttuosità, espletamento del bando di concorso	2025
III	N. 1 OPERATORE ESPERTO OPERAIO	OPERATORE ESPERTO	20.620,72	Modalità di copertura del posto attraverso lo scorrimento di proprie graduatorie e in caso di infruttuosità, espletamento del bando di concorso. <i>(Si opta per la non attivazione delle procedure di previa mobilità ai sensi dell'art.30 del D.lgs.165/2001, giusta Legge 56/2019, art.3, comma 8 sino all'anno 2025)</i>	2025
I	N. 1 FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	FEQ	25.146,72	Modalità di copertura del posto attraverso la mobilità volontaria ai sensi dell'art.30 comma 1 del dlgs 165/2001 e, in caso di infruttuosità, espletamento del bando di concorso	2025
III	1 FUNZIONARIO TECNICO III SETTORE	FEQ	25.146,72	Modalità di copertura del posto attraverso la mobilità volontaria ai sensi dell'art.30 comma 1 del dlgs 165/2001 e, in caso di infruttuosità, espletamento del bando di concorso	2025
POLIZIA LOCALE	N. 1 AGENTE DI POLIZIA LOCALE	ISTRUTTORE	23.175,61	Modalità di copertura del posto attraverso lo scorrimento di proprie graduatorie e in caso di infruttuosità, espletamento del bando di concorso. <i>(Si opta per la non attivazione delle procedure di previa mobilità ai sensi dell'art.30 del D.lgs.165/2001, giusta Legge 56/2019, art.3, comma 8 sino all'anno 2025)</i>	2025
III	N. 1 OPERATORE (OPERAIO)	ISTRUTTORE	19.806,92	Modalità di copertura del posto, mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento	2025
POLIZIA LOCALE	N. 2 AGENTI DI POLIZIA LOCALE	ISTRUTTORE	46.886,07	Modalità di copertura del posto, previa mobilità volontaria ai sensi dell'art.30 comma 2 bis del dlgs 165/2001 e, in caso di infruttuosità attraverso lo scorrimento di proprie graduatorie e in caso di infruttuosità, espletamento del bando di concorso	2026
I	DIRIGENTE SETTORE AMMINISTRATIVO	DIR	Spesa già in bilancio	Modalità di copertura del posto attraverso l'espletamento del bando di concorso.	2026
II	DIRIGENTE II SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO	DIR	Spesa già in bilancio	Si procederà alla copertura del posto di Dirigente del II settore economico finanziario ai sensi della normativa vigente EX ART.28 COMMA 1 BIS DL 75/2023, stabilizzando un funzionario di ruolo a cui è stato conferito negli anni l'incarico dirigenziale ai sensi dell'art.110 comma 1 del dlgs.267/2000. L'importo destinato è pari alla differenza tra quanto già in ruolo come funzionario e quello della qualifica dirigenziale	2026

Si da atto che fanno parte, anche per il triennio 2025/2027 , della dotazione organica dell'Ente, le figure già assunte a tempo determinato ai sensi dell'art.110 comma 1 del D.lgs.267/2000 di un Dirigente Finanziario e di un Dirigente Amministrativo, oltre che di una unità di elevata qualificazione assunta ai sensi dell'art.90 del D.lgs.267/2000 nello Staff del Sindaco ed un funzionario di elevata qualificazione presso l'ufficio tecnico, in assegnazione temporanea da altro ente, ai sensi dell'art.30 comma 2 sexies del D.lgs.165/2001.

Sempre nel corso dell'anno 2025 si procederà ad attivare le procedure per l'assunzione di una ulteriore figura dirigenziale ai sensi dell'art.110 comma 1 nel settore tecnico, grazie all'incremento della percentuale prevista nel medesimo articolo del Tuel, dal 30 al 50%, ai sensi del D.L. n.13/2023 art.8 comma 1, sino alla conclusione dei progetti legati al PNRR (31/12/2026) proprio per agevolare le amministrazioni ad affrontare l'incremento delle problematiche legate all'attuazione degli investimenti previsti.

Nel corso dell'anno 2025 è prevista anche la procedura di utilizzo di un funzionario tecnico/architetto proveniente da altre amministrazioni, figura attualmente assente nell'ente, attraverso l' utilizzo extra orario ex art.1 comma 557 legge 311/2004, per una spesa prevista di circa 8.298,41 oltre oneri.

Si prevede, anche per il triennio 2025/2027, l'assunzione di vigili stagionali, finanziata nell'ambito delle risorse provenienti dal codice della strada.

Nel corso dell'anno 2025, inoltre, si procederà ad attivare la procedura per la copertura del Coordinatore dell'ufficio di piano, considerato che l'attuale coordinatore è scaduto al 31/12/2024, con le modalità più confacenti che saranno successivamente individuate.

Si da ulteriore evidenza che con delibera di G.C. N. 223 del 10/10/2024 il Comune di Policoro ha aderito, come Ambito Territoriale Sociale "Metapontino Collina Materana", alla *"Manifestazione di interesse di cui al Programma Nazionale Inclusione e Lotta alla Povertà, per le azioni di incremento della capacità degli ATS di rispondere alle esigenze dei cittadini, garantendo adeguati servizi sociali alla persona e alla famiglia*, in un'ottica di integrazione con i vari livelli di governo e del rispetto del principio di sussidiarietà - Triennio 2025-2027", mediante richiesta di diverse figure professionali indicate nella stessa delibera;

Visto il decreto del Direttore Generale della *DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO SOCIALE E GLI AIUTI ALLE POVERTÀ DEL DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE SOCIALI, DEL TERZO SETTORE E MIGRATORIE* prot. DD/40 del 14/03/2025 con il quale, in conformità a quanto previsto dall'Avviso pubblico di *"Manifestazione d'interesse per le azioni di incremento della capacità degli Ambiti Territoriali"* e in considerazione delle risorse finanziarie disponibili, *sono stati definiti i criteri per il riparto delle unità di personale da assumere a tempo determinato per l'intero triennio del rapporto di lavoro con il sostegno del PN Inclusione e lotta alla povertà 2021-2027;*

Rilevato che l'Allegato 3 *"Assegnazione delle figure professionali per ATS"*, che costituisce parte integrante del suddetto decreto, prevede alla TABELLA 1 – per la BASILICATA ATS *"METAPONTINO COLLINA MATERANA"* l'assegnazione delle seguenti figure professionali (per un totale di 12 unità) :

- n.4 amministrativi;
- n.3 Contabili;
- n.2 Psicologi;
- n. 3 Educatori pedagogisti;

Visto l'Articolo 5 del suddetto Decreto prot. DD/40 del 14/03/2025 che prevede che:

1. *Ciascun Ambito Territoriale Sociale interessato dalla procedura di cui al presente decreto è tenuto a confermare, mediante sottoscrizione della dichiarazione di cui all'Allegato 2 "Dichiarazione di conferma dell'atto di impegno all'assunzione dell'organo deliberante" da parte del legale rappresentante, di aver adempiuto, in conformità con la propria forma giuridica, alle disposizioni di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché di aver assunto tutti gli atti funzionali e organizzativi necessari a consentire il pieno ed efficace inserimento delle figure professionali individuate;*
2. *La dichiarazione di conferma di cui al comma 1 dovrà essere sottoscritta digitalmente e trasmessa telematicamente a questa Amministrazione attraverso la piattaforma SIOSS.*
3. *La mancata trasmissione, attraverso la piattaforma SIOSS, della dichiarazione regolarmente sottoscritta comporta la decadenza dalla manifestazione d'interesse;*

Ritenuto, pertanto dover adempiere, quale Comune Capofila dell'ATS "METAPONTINO COLLINA MATERANA " alle disposizioni di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, si prevedono, con il presente Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027, nuove assunzioni a tempo determinato, di seguito specificate, finanziate con il PN Inclusione e lotta alla povertà 2021-2027 per il triennio 2025-2027, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165:

- **n.4 amministrativi;**
- **n.3 Contabili;**
- **n.2 Psicologi;**
- **n. 3 Educatori pedagogisti**

Tali assunzioni vengono effettuate in deroga ai limiti assunzionali in quanto le stesse sono eterofinanziate, nello specifico dal Fondo Povertà.

SI DA ANCORA EVIDENZA DELLE ASSUNZIONI CHE VERRANO POSTE IN ESSERE DALL'ENTE, A SEGUITO Decreto del 23 luglio 2024 del Presidente del Consiglio dei ministri adottato, su proposta del Ministro per gli affari europei, il Sud, le politiche di coesione e il PNRR, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sulla base della ricognizione del fabbisogno di personale effettuata tramite la manifestazione di interesse di cui all'articolo 19, comma 2, del predetto decreto-legge 19 settembre 2023, n. 124, con il quale, ai sensi dell'articolo 19, comma 3, del medesimo decreto-legge 19 settembre 2023, 124, sono stati definiti i criteri di ripartizione tra le amministrazioni interessate delle risorse finanziarie e delle unità di personale. L'Amministrazione Comunale di Policoro (MT) con delibera di Giunta Comunale n.2 del 09.01.2024, esecutiva, ha partecipato 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 e ha presentato, nel termine prescritto, istanza di manifestato interesse all'assunzione del sopra citato personale a tempo indeterminato nell'ambito della propria dotazione organica, da destinare esclusivamente all'attuazione delle politiche di coesione sociale,

Nell'ambito delle misure contemplate dal precitato art. 19 del decreto-legge n. 124/2023, e s.m.i., l'8 ottobre 2024 la Commissione per l'attuazione del Progetto di Riqualificazione delle Pubbliche Amministrazioni (RIPAM) ha pubblicato sul Portale del Reclutamento inPA il bando concernente l'indizione

del “Concorso pubblico, su base territoriale, per esami, per il reclutamento a tempo indeterminato di 2.200 unità di personale non dirigenziale, Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud”.

Nell’Allegato 1 del bando in parola, è riportato espressamente che a questo Ente sono state assegnate nn. 3 (tre) unità di personale con il Profilo/Codice Concorso di SPECIALISTA TECNICO (Codice B.6.BAS) per un totale complessivo di nn. 3 unità di personale inquadrato nell’Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione, ai sensi del nuovo sistema di classificazione di cui all’art. 11 e segg. del CCNL 2019-2021 del personale del Comparto Funzioni Locali;

Settore III/V	Profilo professionale	Cat.	Spesa annua tabellare	Modalità di copertura posto	Anno
3	SPECIALISTA TECNICO (Codice B.6.BAS)	FEQ	75.440,13	ASSUNZIONI A TEMPO PIENO E INDETERMINATO – CONCORSO RIPAM	2025

Il personale di cui sopra, avuto riguardo alle indicazioni fornite dal Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud, sarà assegnato e dovrà essere contrattualizzato da questo Ente nel mese di aprile 2025;

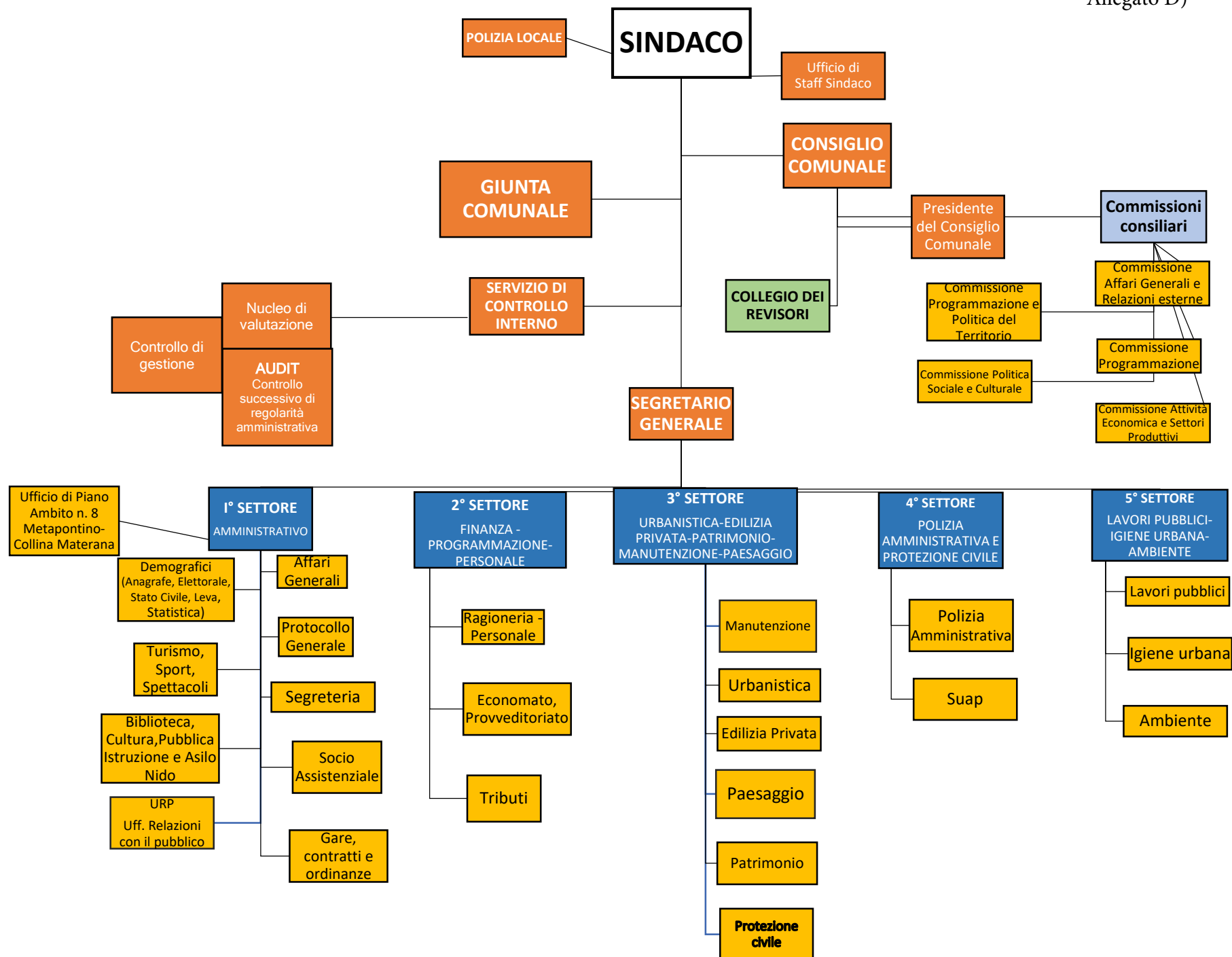
In relazione a quanto stabilito dall’art. 19, comma 8, del decreto-legge n. 124/2023, e s.m.i., gli oneri diretti e riflessi corrispondenti alle assegnazioni di personale in argomento saranno coperti, sino a tutto il 2029, con le risorse del Programma Nazionale Capacità per la Coesione Assistenza Tecnica 2021-2027, approvato con decisione di esecuzione C(2023) 374 del 12 gennaio 2023 e modificato con decisione di esecuzione C(2024) 6561 finale del 12 settembre 2024, e a decorrere dal 2030 mediante corrispondente riduzione del fondo di cui: all'articolo 1, comma 380, della legge 24 dicembre 2012, n. 228;

Le assunzioni in parola:

- sono da effettuare in deroga alle vigenti facoltà assunzionali, in relazione a quanto previsto espressamente dall’art. 19, comma 1, del decreto-legge n. 124/2023, e s.m.i.;
- risultano integralmente eterofinanziate, e conseguentemente non debbono essere computate né agli effetti del rispetto del limite di spesa di cui all’art. 1, commi 557, 557-quater e 562 della Legge n. 296/2006, e s.m.i., né – con specifico riferimento al salario accessorio del personale che sarà assunto – ai fini del rispetto delle disposizioni di cui all’art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, e s.m.i., avuto riguardo ai principi codificati nelle deliberazioni della Corte dei Conti – Sezione delle Autonomie nn. 20/2017 e 23/2017, nonché nelle deliberazioni della Corte dei Conti – Sezione regionale di controllo per la Lombardia nn. 111/2022 e 116/2022;

Per le annualità 2025 e 2026, ricomprese nel bilancio di previsione 2025-2027, la spesa concernente le nuove assunzioni in discorso sarà pertanto integralmente coperta da apposito contributo a valere sulle suindicate risorse del Programma Nazionale Capacità per la Coesione Assistenza Tecnica 2021-2027.

Le predette assunzioni a tempo indeterminato saranno rese possibili solamente attraverso il contributo del Programma Nazionale alle spese di personale assunto dagli enti fino al 31 dicembre 2029, e a decorrere dall’anno 2030 a carico di risorse statali già individuate nel DL 124/2023 convertito con modificazioni dalla Legge 13 novembre 2023, n. 162.



IL PERSONALE DIPENDENTE IN SERVIZIO ALLA DATA DEL 31/12/2024 E' PARI A N. 72, ESCLUSO IL SEGRETARIO GENERALE D.SSA URICCHIO GRAZIA, ASSEGNATO AI DIVERSI SETTORI COME RIPORTATO NEL SEGUENTE PROSPETTO:

1° SETTORE

EX CATEGORIA ECONOMICA	AREE CCNL 2019/2021	N.
DIRIGENTE	DIRIGENTE	1 (ART. 110 CO. 1 D.LGS 267/2000)
D1 a T.D. ASSISTENTE SOCIALE	AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1
D1 A T. IND. PART-TIME AL 50% (PSZ)	AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1
D3+DIFF.		1
D2+DIFF.	AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1
D1		4
C1 (A TEMPO DETERMINATO PSZ)	AREA DEGLI ISTRUTTORI	1
C1	AREA DEGLI ISTRUTTORI	6
B4 E 1 B4+DIFF.		2
B3	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	1
B2 E N. 1 B2+DIFF.		4
B5		1
A4 E A4+DIFF.	AREA DEGLI OPERATORI	2
A2	AREA DEGLI OPERATORI	1
		TOTALE DIPENDENTI N. 27

2° SETTORE

EX CATEGORIA ECONOMICA		N.
DIRIGENTE	DIRIGENTE	1 (ART. 110 CO. 1 D.LGS 267/2000)
D6		0
D4	AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1
D3+DIFF.		1
D1		1
C1		3
B4+DIFF.		1
B2+DIFF.		1
		TOTALE DIPENDENTI N. 9

3° SETTORE

EX CATEGORIA ECONOMICA		N.
DIRIGENTE	DIRIGENTE	1
D1 COMANDO IN ENTRATA	AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1
D1		2
C1		2
C4+DIFF	AREA DEGLI ISTRUTTORI	1
C3		1
B3		0
B1	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	1
B5		1
A2	AREA DEGLI OPERATORI	1
		TOTALE DIPENDENTI N.11

4° SETTORE

EX CATEGORIA ECONOMICA		N.
DIRIGENTE		
D1	AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1
B1		1
B5	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	1
B2		1
		TOTALE DIPENDENTI N. 4

5° SETTORE

EX CATEGORIA ECONOMICA		N.
DIRIGENTE		
D1 E D1+DIFF.	AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	2
D1 A T. D. PNRR		1
C1 E C4	AREA DEGLI ISTRUTTORI	2
B1	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	1
B3+DIFF.		1
		TOTALE DIPENDENTI N. 7

CORPO POLIZIA LOCALE

EX CATEGORIA ECONOMICA		N.
DIRIGENTE		
D2+DIFF.	AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1
D1		1
C3		1
C2 E N. 2 C2+DIFF.	AREA DEGLI ISTRUTTORI	3
C1		6
B2	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	1
		TOTALE DIPENDENTI N. 13

STAFF DEL SINDACO

EX CATEGORIA ECONOMICA		N.
D1	AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1 - ART. 90 D.LGS. 267/2000
		TOTALE DIPENDENTI N. 1



CITTÀ DI POLICORO

PROVINCIA DI MATERA



C.A.P. 75025

Tel. 0835/901911 – Fax. 0835/972114 – Sito Ufficiale www.policoro.basilicata.it –
mail istituzionale posta@policoro.basilicata.it - PEC: protocollo@pec.policoro.basilicata.it -

VALUTAZIONE ECCEDENZE DI PERSONALE – ART. 33 D.LGS. N. 165/2001

I sottoscritti Dirigenti di Settore,

Dato atto della necessità di predisporre programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2025/2027;

Visto l'art. 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n° 165, come sostituito dall'articolo 16 della Legge 12.11.2011, n. 183, il quale stabilisce che “1. *Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.* 2. *Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.*”;

Rilevato che l'art. 16 della Legge 12.11.2011, n. 183 (Legge di stabilità 2012) stabilisce che l'adempimento rientra nella competenza esclusiva della dirigenza e che annualmente dovrà essere effettuata tale ricognizione;

Dato atto di aver provveduto a detta valutazione delle attuali esigenze di servizio dei propri Settori e delle attività da svolgere per le finalità e gli obiettivi individuati nei documenti di programmazione dell'Amministrazione;

Confermano la dotazione dei propri servizi in quanto non risultano, in relazione alle esigenze funzionali, eccedenze di personale nelle varie categorie e profili o posizioni di sovrannumerarietà che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale ai sensi del sopra richiamato art. 33 del D.Lgs. 165/2001.

Policoro li 27.11.2024

IL DIRIGENTE DELL'AREA FINANZIARIA E PERSONALE	F.to Dott. Ivano Vitale
IL DIRIGENTE I. DEL SETTORE AMMINISTRATIVO	F.to Dott. Giuseppe Dimuccio
IL DIRIGENTE A.I. DEL V SETTORE TECNICO	F.to Ing. S.Pietrantonio Demarco
IL DIRIGENTE DEL III SETTORE TECNICO	F.to Ing. S.Pietrantonio Demarco
IL DIRIGENTE A.I. DEL IV SETTORE	F.to Ing. S.Pietrantonio Demarco