



CITTÀ di LAURIA

Provincia di Potenza

DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE

N.Reg. Gen. 155 del 31-10-2024

COPIA

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025/2027, SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO, SEZ. 3.3 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE.

L'anno **duemilaventiquattro**, addì **trentuno** del mese di **ottobre**, alle ore **11:20**, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla legge e dallo statuto, si è riunita la Giunta Comunale in parte in presenza in parte in modalità "a distanza", tramite videoconferenza via Skype, ai sensi della Deliberazione della Giunta municipale n. 39/2020, presieduta dal **Dott. Pittella Giovanni Saverio Furio**, nella sua qualità di **Sindaco**.

Al momento dell'adozione del presente provvedimento risultano presenti i Sigg.:

Dott. Pittella Giovanni Saverio Furio	Sindaco	Presente
Dott.ssa Carlomagno Lucia	Vice Sindaco	Presente
Boccia Rocco	Assessore	Presente
Caimo Esterina	Assessore	Assente
Motta Maria Clara	Assessore	Presente
Labanca Giovanni	Assessore	Presente in videoconferenza

Totale presenti: 5	Totale assenti: 1
---------------------------	--------------------------

Partecipa alla seduta il **Segretario Generale - Avv. Boccia Donato Cristiano.**, il quale provvede alla redazione del presente verbale, ai sensi dell'art. 97, 4° comma, lett. a), del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Constatata la legalità dell'adunanza, per il numero degli intervenuti, il Presidente dichiara aperta la seduta, per la trattazione dell'argomento in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che, in riferimento alla richiesta di parere, formulata a termini dell'articolo 49, comma 1, del D.lgs. 267/2000, sono stati espressi, sulla proposta di deliberazione di cui all'oggetto, i seguenti pareri:

Parere	Esito	Data	Responsabile
In ordine alla regolarità tecnica	Favorevole	24-10-2024	f.to Ielpo Gaetana

In ordine alla regolarità contabile	Favorevole	24-10-2024	f.to Dott.ssa Corbelli Simona
-------------------------------------	------------	------------	-------------------------------

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 l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che 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.”

VISTO inoltre l'art. 6-ter, D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che 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.*
- 3. 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.*
- 4. 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.*
- 5. 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;
- 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.
- 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”;*

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 legge 2 aprile 1968, n. 482;

- 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 principi 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 legge 12 marzo 1999, 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 principi 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.*
- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e 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;

RICHIAMATO inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano 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.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.”

CONSIDERATO che:

- con decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 è stato introdotto l'obbligo di adozione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);
- il Piano è il nuovo documento unico di programmazione che ha assorbito molti dei Piani che le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente, in particolare quello delle performance, dei fabbisogni del personale, della parità di genere, del lavoro agile e dell'anticorruzione;
- il Piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio di ogni anno secondo lo schema del Regolamento, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro tale data;
- in caso di differimento del termine previsto per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di approvazione del PIAO è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci;
- Il 7 settembre 2021 è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale il "*Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*", emanato con decreto n. 132 del 30 giugno 2022 del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, con il quale è stato approvato il "*Piano-tipo*", con la relativa Guida alla redazione da parte delle amministrazioni pubbliche del "*Piano integrato di attività e organizzazione*", di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 e che prevede anche le modalità semplificate per l'adozione del PIAO da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;
- il Regolamento prevede che il Piano contenga la scheda anagrafica dell'amministrazione e sia suddiviso nelle seguenti sezioni: Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione; Sezione Organizzazione e Capitale umano e Sezione Monitoraggio;
- con D.P.R. nr. 81/2022, emanato ai sensi dall'articolo 6, comma 1, del D.L. n. 80/2021, convertito, con modificazioni, dalla L. n.113/2021 sono stati individuati i documenti di programmazione assorbiti dal PIAO, tra i quali il piano triennale dei fabbisogni di personale;

PRESO ATTO che

- La Giunta Comunale ha approvato il PIAO 2024-2026 con Deliberazione nr. 38 del 01/03/2024 nel rispetto delle modalità semplificate stabilite per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;
- Il PIAO 2025-2027 sarà approvato, nel rispetto dei termini previsti dalla normativa, all'inizio dell'anno 2025, coordinandone i contenuti con quelli del DUP 2025-2027;
- Il piano triennale dei fabbisogni di personale a decorrere dall'anno 2023 è parte integrante del PIAO, Sezione Organizzazione e Capitale umano;

CONSIDERATO che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

RITENUTO necessario, pertanto, procedere all'approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027, in coerenza con il DUP 2025-2027, dando atto che tale programmazione confluirà nell'apposita sezione del PIAO 2025-2027, da approvarsi entro i termini previsti dal

decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

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 piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali;

RILEVATO che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."

DATO ATTO che questo Ente, ai sensi del predetto art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 così come modificato dall'art. 16 della L.n.183/2011(Legge di stabilità 2012), ha effettuato la ricognizione annuale ai sensi dell'art.6, comma 1, e dell'art. 3 del D.Lgs.n.165/2001, dalla quale per l'anno 2025 non risultano situazioni di eccedenza o di soprannumero;

DATO ATTO che in applicazione del principio contabile applicato della programmazione n. 4/1, allegato al d.lgs. 126/2014, le previsioni del bilancio sono elaborate sulla base delle linee strategiche contenute nel documento unico di programmazione;

VISTA la vigente dotazione organica dell'ente alla data del 31.12.2024, il cui prospetto sintetico per categorie e per profili professionali si allega al presente provvedimento (**allegato C**);

RITENUTO che il PTFP deve essere adottato in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere come declinati nei documenti di programmazione strategica ed operativa (cfr. art. 5, comma 1 del d.lgs. n. 150/2009 e smi), nonché con le finalità di efficienza, economicità e qualità dei servizi, e deve contenere l'indicazione delle risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

CONSIDERATO che la programmazione dei fabbisogni, basata sull'analisi qualitativa e quantitativa, trova il naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale, ovvero nell'individuazione delle figure e competenze professionali idonee, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza ed imparzialità, per le quali devono essere richieste competenze e attitudini, in coerenza con la direttiva n. 3/2018 del Ministro della funzione pubblica e della semplificazione;

RICHIAMATI:

- l'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e smi secondo cui *“ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: (...) b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”*;
- l'art. 1, comma 557-bis, della legge n. 296/2006 secondo cui *“ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente”*;
- l'art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006 secondo cui *“ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”*;

DATO ATTO, pertanto, che le esigenze di flessibilità connesse al PTFP, pur sempre correlato all'organizzazione degli uffici, implicano che la dotazione organica non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge, e nella specie dall'art. 1, comma 557 e ss. della legge n. 296 del 2006 e smi, che fa riferimento alla **spesa media del triennio 2011/2013**;

RITENUTO, pertanto, che nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, l'ente può procedere a rimodulare, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati, in coerenza con gli obiettivi di performance organizzativa, e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente: in pratica, la somma della spesa del personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, comprese le norme speciali (es. mobilità, stabilizzazioni), non può essere superiore alla spesa potenziale massima prevista dalla legge;

DATO ATTO che la spesa di personale potenziale massima, definita dall'art. 1, comma 557 e 557-*quater* della Legge n. 296/2006, ammonta ad € **2.432.846,95** (valore medio del triennio **2011/2013**), calcolata con riferimento alla spesa effettivamente sostenuta, secondo le indicazioni contenute nella deliberazione della Corte dei Conti - Sezione delle Autonomie - n. 25/2014;

RITENUTO, pertanto, che nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, l'ente può procedere a rimodulare, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati, in coerenza con gli obiettivi di performance organizzativa, e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente: in pratica, la somma della spesa del personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, comprese le norme speciali (es. mobilità, stabilizzazioni), non può essere superiore alla spesa potenziale massima prevista dalla legge;

PRESO ATTO da ultimo che, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito in legge n. 58/2019, come modificato dall'art. 1, comma 853, della legge n. 160/2019, *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello*

stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”;

PRESO ATTO che il Ministro per la Pubblica Amministrazione, il Ministro delle Economie e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, con Decreto interministeriale del 17 marzo 2020, pubblicato in G.U. n. 108 del 27 aprile 2020, avente ad oggetto le *Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*, ha individuato le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con la spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. In particolare, secondo l'art. 2, comma 1, lett. a), del decreto sopra citato, per spesa del personale si intende *"impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego (...) al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato"*, mentre in base alla lett. b), per entrate correnti occorre considerare la *"media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata"*;

OSSERVATO che:

- la novella disposizione normativa di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019 denota la volontà del legislatore di superare la logica del *turn over* in luogo della facoltà di reclutare nuove unità in coerenza con il Piano triennale dei fabbisogni di personale, nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione nonché nei limiti di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, senza alcuna distinzione circa la tipologia di rapporto;
- di seguito, è stata pubblicata (in G.U. n. 226 dell'11 settembre 2020) la Circolare del 13 maggio 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, esplicitativa delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e del relativo DPCM attuativo del 17 marzo 2020. Nel dettaglio, per quanto di interesse in questa sede, la Circolare chiarisce quanto segue:
- il nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale dei comuni, di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2020, si applica a decorrere dal 20 aprile 2020. Per l'effetto, le procedure assunzionali avviate secondo il previgente regime a valere su *budgets* assunzionali di anni precedenti – sono fatte salve;

- gli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti (al netto del Fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione) devono comprendere, dal lato spesa, gli impegni di competenza relativi alle voci riportate nel macroaggregato BDAP 101 nonché gli ulteriori codici 1030212001, 1030212003 e 1030212999, mentre dal lato entrata, gli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate relativi agli ultimi tre rendiconti di gestione approvati (al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto a quelle assunte a riferimento per il calcolo della media);
- i comuni che si collocano al di sotto del valore-soglia di riferimento, come fissato all'art. 4 del DPCM del 17 marzo 2020, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per il reclutamento di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia. In ogni caso, in questa prima fase, l'eventuale potenzialità espansiva può esplicarsi progressivamente nel rispetto degli incrementi annuali di cui all'art. 5 del medesimo decreto attuativo;
- pertanto, i comuni che registrato un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti inferiore al valore-soglia di riferimento, possono incrementare annualmente la spesa di personale riferita all'anno 2018 in misura non superiore al valore percentuale riportato nella Tabella 2 di cui all'art. 5 del decreto attuativo, ancorché nel rispetto del valore soglia;
- nel contempo, tale limitazione alla dinamica di crescita può essere derogata qualora l'ente disponga di resti assunzionali (ossia facoltà assunzionali residue) degli ultimi 5 anni, purché non ecceda il valore-soglia di riferimento. In tal senso, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del sopra citato DPCM attuativo, *“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'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”*;
- vie più, che la magistratura contabile (*cfr. deliberazioni nn. 74/2020, 125/2020 e 24/2021 della Corte dei Conti sezione di controllo per la Lombardia; deliberazione n. 32/2020 della Corte dei Conti sezione di controllo per l'Emilia Romagna; deliberazione n. 15/2021 della Corte dei Conti sezione di controllo per il Veneto*) ha chiarito come la *ratio* innovativa della nuova normativa sia quella di introdurre una diversa regola assunzionale che sollecita la cura da parte dell'ente nella riscossione delle entrate e stabilisce una modalità di calcolo dello spazio assunzionale, assumendo a riferimento un parametro finanziario, di flusso, a carattere flessibile. Ne consegue che anche l'enunciato sopra riportato di cui all'art. 7, comma 1, del decreto attuativo non costituisce una deroga rispetto ai vincoli di spesa ma la specificazione operativa del nuovo impianto legislativo, con la conseguenza che l'ente non è tenuto ad un obbligo di doppia contabilità della capacità assunzionale ma all'applicazione del nuovo metodo che depone per una maggiore flessibilità della politica assunzionale, ancorché compatibile con gli equilibri di bilancio;

RILEVATO che nell'articolo 2 del citato Decreto interministeriale del 17 marzo 2020, ai fini delle disposizioni ivi previste, si forniscono le seguenti definizioni:

- **spesa del personale:** impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art.110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto di gestione approvato;
- **entrate correnti:** media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata;

DATO ATTO, pertanto, che, sulla base della normativa soprarichiamata, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

- **FASCIA 1. Comuni virtuosi:** I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica;
- **FASCIA 2. Fascia intermedia:** I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- **FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio:** Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia;

OSSERVATO inoltre che:

- ai sensi dell'art. 57, comma 3-*septies*, del D.L. n. 104/2020, convertito con legge n. 126/2020, *“a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 (...) per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento”*;
- sul punto, come acclarato dalla magistratura contabile (cfr. deliberazione n. 91/2020 della Corte dei conti sezione regionale di controllo per la Liguria), le spese impegnate per il personale a tempo determinato a valere su finanziamenti, finalizzati e temporalmente limitati, può essere esclusa ai fini della corretta determinazione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato. Tale principio appare coerente con i precedenti orientamenti della giurisprudenza contabile (cfr. Corte dei conti sezione Autonomie, deliberazioni nn. 23/2017, 0/2017 e 7/2011) secondo la quale, ai fini dell'osservanza dei limiti posti alla spesa complessiva per il personale, è possibile non conteggiare le spese coperte da specifico finanziamento finalizzato proveniente da altro ente pubblico, ancorché vi sia assenza di ulteriori oneri a carico del bilancio dell'ente (principio di neutralità finanziaria), come nel caso di specie;

DATO ATTO che, alla luce degli articoli 3 e 4 del citato Decreto interministeriale, questo Ente rientra nella fascia demografica **f)** relativa ai comuni da **10.000 a 59.999 abitanti** e che il valore soglia nel rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti che consente l'incremento delle spese di personale è fissato nella misura del **27%** (articolo 4, comma 1- Tabella 1);

VISTO che dal calcolo del rapporto succitato, effettuato sulla base del Rendiconto della gestione dell'esercizio finanziario 2023 (media triennio 2021/2022/2023), approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 9 del 29/04/2024 la percentuale del 21,48%, pertanto inferiore al **27%**, come rilevato nel prospetto **ALLEGATO A** al presente atto in parte integrante e sostanziale;

EVIDENZIATO pertanto che, in relazione ai dati sopra riportati, questo Comune rientra tra gli enti c.d. "**virtuosi**" che nel corso del corrente esercizio possono incrementare la spesa di personale per assunzioni di personale a tempo indeterminato;

DATO ATTO che la circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e del Ministro dell'interno, in attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni, dell'8 giugno 2020, fa specifico riferimento al Rendiconto 2018, quale ultimo rendiconto da considerare ai fini del calcolo della capacità assunzionale dell'Ente, secondo il principio della sostenibilità finanziaria;

ATTESO che in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato nell'art. 5 del citato decreto interministeriale del 17.03.2020, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1 del medesimo decreto;

DATO ATTO che:

- il d.m. 17/03/2020, attraverso le disposizioni combinate dell'art. 4 e dell'art. 5, introduce un meccanismo per il quale il **Comune "virtuoso"** può espandere la spesa di personale fino al valore "**soglia**" determinato dalla Tabella 1 secondo la propria fascia demografica, ma solo nel rispetto dell'incremento progressivo della spesa (basato sul valore storico della spesa di personale del rendiconto 2018) indicato dalla successiva Tabella 2;
- il Comune di Lauria – fino al 2024 – ha contenuto l'incremento potenziale della spesa, che l'art. 4 avrebbe evidentemente consentito in misura ancora maggiore, entro i limiti fissati dall'art. 5 e dalla stessa Tabella 2;
- salvo nuovi interventi del legislatore – dal **01/01/2025** l'applicazione della Tabella 2 verrà meno, in quanto l'art. 5 del decreto terminerà di esplicitare i suoi effetti dal 31/12/2024, con la conseguenza che, alle regole attuali, nel 2025 (e quindi ai fini dell'adozione degli strumenti di programmazione finanziaria e strategica relativi al triennio 2025-2027) la "**soglia**" di riferimento dovrà essere individuata secondo i valori fissati dall'art. 4 e dalla relativa Tabella 1;

DATO ATTO, pertanto, che, sulla base del sopra indicato rapporto, il Comune di Lauria ha la facoltà di aumentare la propria spesa di personale per l'anno 2025 – 2026 - 2027 nella misura del 27% (*valore soglia Tabella 1 di cui all'articolo 4, comma 1, del D.P.C.M.*) nel rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti, come da allegata **tabella B**:

ANNO 2025

Spesa massima teorica (27% - <i>valore soglia Tabella 1 di cui all'articolo 4, comma 1, del D.P.C.M.</i> nel rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti)	€ 2.682.338,18
Spesa personale massima (art. 1, comma 557 e 557- quater della Legge n. 296/2006)	€ 2.432.846,95

ANNO 2026

Spesa massima teorica (27% - valore soglia Tabella 1 di cui all'articolo 4, comma 1, del D.P.C.M. nel rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti)	€ 2.682.338,18
Spesa personale massima (art. 1, comma 557 e 557- quater della Legge n. 296/2006)	€ 2.432.846,95

ANNO 2027

Spesa massima teorica (27% - valore soglia Tabella 1 di cui all'articolo 4, comma 1, del D.P.C.M. nel rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti)	€ 2.682.338,18
Spesa personale massima (art. 1, comma 557 e 557- quater della Legge n. 296/2006)	€ 2.432.846,95

ACCERTATO quindi che il limite massimo della spesa di personale per l'anno 2025 è pari ad **Euro 2.432.846,95**, determinato analiticamente nei termini di cui al prospetto (ALLEGATO B), e di cui si riportano di seguito le risultanze complessive:

Spesa personale massima teorica (27%)	€ 2.682.338,18
Spesa personale massima (art. 1, comma 557 e 557- quater della Legge n. 296/2006)	€ 2.432.846,95

Lavoro flessibile

ATTESO che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art.11, comma 4-bis, del D.L.90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n.78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n.122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276. "è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n.296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";

VISTA la deliberazione n.2 /SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art.9, comma28, del D.L.n.78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art.11, comma 4-bis, del D.L.90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art.1, l.n.296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28";

RICHIAMATO quindi il vigente art.9, comma 28, del D.L.78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art.11, comma 4-bis, del D.L.90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

VISTA la deliberazione n.23 /2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui "Il limite di spesa previsto dall'art.9, comma 28, del

decreto-legge 31 maggio 2010, n.78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n.122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art.1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n.311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n.296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni”;

RICHIAMATO il comma 2, dell'articolo 36, del D. Lgs.165/2001, come modificato dall'art.9 del D.Lgs.n.75/2017, nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

DATO ATTO che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- 1) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- 2) i contratti di formazione e lavoro;
- 3) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n.81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

RITENUTO di prevedere eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa del personale nel limite previsto dalla normativa vigente ovvero € **259.078,55**, pari alla somma spesa per la medesima finalità nel 2009;

Stabilizzazioni

DATO ATTO, inoltre, che il Comune di Lauria fa parte dell'Ambito Socio Territoriale n. 2 Lagonegrese-Pollino, quale forma associata di gestione dei servizi sociali, ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 267/2000;

RILEVATO che:

- le Linee Guida 2018 (confermate negli anni successivi) per l'utilizzo **del Fondo Povertà**, di cui alla Legge 205/2017 (legge di bilancio 2018), stabiliscono che la quota del Fondo di competenza di ciascun Ambito, deve essere, in primis, impiegata per garantire sul territorio la presenza di almeno 1 assistente sociale ogni 5 mila abitanti;
- ai sensi dell'art. 1, commi 797 e ss. della L. 178/2020 (Legge di Bilancio 2021) è necessario potenziare il sistema dei servizi sociali comunali, costituiti in forma singola o associata, nella prospettiva del raggiungimento graduale di un livello essenziale delle prestazioni e dei servizi sociali definito da un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e la popolazione residente pari a 1 a 5.000 in ogni ambito territoriale;
- ai sensi del comma 801 dell'art. 1 della legge 178/2020: *“Per le finalità di cui al comma 797 e al comma 792, a valere sulle risorse di cui al comma 799 e al comma 792 e nel limite delle stesse nonché dei vincoli assunzionali di cui all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, i comuni possono effettuare assunzioni di assistenti sociali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fermo restando il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio*

2010, n. 122, e all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, anche ai sensi dell'articolo 57, comma 3-septies, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126”;

- il raggiungimento del predetto rapporto consente, tra l'altro, all'Ambito di accedere alle risorse di cui alla stessa L. 178/2020, pari ad € 40.000 annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'ambito, ovvero dai comuni che ne fanno parte, in termini di equivalente a tempo pieno, in numero eccedente il rapporto di 1:6.500 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 5.000; nonché € 20.000 annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'ambito, ovvero dai comuni che ne fanno parte, in termini di equivalente a tempo pieno, in numero eccedente il rapporto di 1:5.000 e fino al raggiungimento del rapporto di 1:4.000;
- la circolare prot. 2470 del 27.03.2020 del Ministero del Lavoro e Politiche sociali testualmente evidenzia che: *“Invero, nell'attuale situazione di emergenza è fondamentale che il Sistema dei Servizi Sociali continui a garantire, ed anzi rafforzi, i servizi che possono contribuire alla migliore applicazione delle direttive del Governo e a mantenere la massima coesione sociale di fronte alla sfida dell'emergenza. È un ruolo che il Sistema dei Servizi Sociali deve svolgere nei confronti di ogni membro della collettività, con particolari attenzioni verso coloro che si trovano, o si vengono a trovare a causa dell'emergenza, in condizione di fragilità, anche in relazione alla necessità di garanzia dei Livelli essenziali delle prestazioni sociali di cui all'articolo 22 della legge n. 328/2000”*;

CONSIDERATO che si rende necessario rafforzare il servizio sociale professionale per l'intero ambito territoriale in vista del graduale raggiungimento dei LEPS sopra individuati e che la relativa spesa, nella misura etero - finanziata, non rileva ai fini del calcolo dei valori soglia di cui al D. M. 17/03/2020;

PRESO ATTO che la Conferenza dei Sindaci dell'ambito, nella seduta del **25 settembre 2024**, al fine di garantire il rafforzamento del servizio sociale professionale e il graduale raggiungimento dei LEPS nell'ambito, ha deliberato unanimemente, di avviare le procedure di stabilizzazione delle figure professionali degli assistenti sociali in servizio presso l'Ufficio di Piano;

DATO ATTO CHE:

- che al fine di procedere all'avviso di stabilizzazione, è necessario che i Comuni interessati formalizzino la relativa previsione del personale che intendono stabilizzare nella sezione del Piao 2025/2027 – annualità 2025 – fabbisogno del personale o con delibera di variazione allo stesso;
- a copertura della relativa spesa concernente gli assistenti sociali è previsto l'utilizzo di una quota del **“Fondo Povertà”** e di risorse del **“Piano Operativo Nazionale (PON) Inclusione”** trasferite dall'Ufficio di Piano, nonché da una parte delle risorse del Fondo di Solidarietà Comunale finalizzate al finanziamento e allo sviluppo dei servizi sociali comunali, svolti in forma singola o associata [**“Fondo Speciale di Equità livello dei Servizi” dal 2025 istituito dai commi 498 e seguenti della legge di bilancio 2024 (L 213/2023)**] il cui uso potrà consentire l'introito per l'Ambito e quindi anche per il Comune di Lauria di ulteriori somme laddove fosse raggiunto l'obiettivo di assunzione degli assistenti sociali per il raggiungimento del requisito dei sopraindicati Leps – livelli essenziali delle prestazioni sociali;
- a seguito della Conferenza dei Sindaci del **2 febbraio 2024** è stata effettuata una ricognizione del fabbisogno di personale di ambito;

- il Comune di Lauria, con nota prot. n. 16814 del 31.07.2024, confermata nella seduta della Conferenza dei Sindaci del 25.09.2024, ha dato disponibilità alla stabilizzazione di un'assistente sociale;
- per l'assunzione degli assistenti sociali, finanziate a valere sulle risorse ministeriali, si applica la disciplina prevista dall'art. 57, comma 3-septies, del DL n. 104/2020, in base al quale le spese di personale etero-finanziate, e le corrispondenti entrate, non rilevano ai fini del rispetto dei valori soglia individuati dal DM 17 marzo 2020 per la definizione della capacità assunzionale dei Comuni;

RITENUTO, pertanto, confermare la volontà di dare corso alla stabilizzazione di un'assistente sociale a tempo pieno;

RICHIAMATO l'articolo 20, comma 1, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, ai sensi del quale *“Le amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:*

- a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione o, in caso di amministrazioni comunali che esercitano funzioni in forma associata, anche presso le amministrazioni con servizi associati;*
- b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;*
- c) abbia maturato, al 31 dicembre 2022, alle dipendenze dell'amministrazione di cui alla lettera a) che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.”;*

RICHIAMATO, inoltre, l'articolo 22/ter Decreto Legge 30 dicembre 2023, n. 215 convertito con modificazioni dalla L. 23 febbraio 2024, n. 18, che ha previsto *“al fine di garantire la continuità nella presa in carico dei beneficiari delle misure attuate dal servizio sociale professionale comunale e di attuare le finalità di cui all'articolo 1, comma 200, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, per il personale con profilo di assistente sociale il termine per l'assunzione, di cui all'alinea del comma 1 dell'articolo 20 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, e il termine per la maturazione dei requisiti di servizio, di cui alla lettera c) del medesimo comma, sono differiti al 31 dicembre 2024”.*

VISTO quanto da ultimo precisato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficio per l'organizzazione ed il lavoro pubblico in merito ad una richiesta di parere sulla corretta interpretazione delle facoltà di stabilizzazione consentite dall'articolo 20, comma 1, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 e dall'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 22 aprile 2023, 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2023, n. 74, ha precisato con il Parere DFP-0015900-a-29-A-29/02/2024 che: *“(...) si ritiene che la gestione dei servizi sociali svolta tramite lo strumento dell'Ambito territoriale soddisfi, di fatto, il requisito dell'esercizio associato di funzioni richiesto dalla norma in esame per procedere alla stabilizzazione da parte di ognuno degli Enti che partecipano alla gestione associata; ciò indipendentemente dal monte ore effettivamente lavorate nell'uno o nell'altro Comune, fermo restando il possesso degli ulteriori requisiti di cui al citato articolo 20 e pur sempre nel rispetto*

della dotazione organica e del piano dei fabbisogni del personale del singolo Ente che procede all'assunzione, nonché dei vincoli di finanza pubblica”;

RITENUTO, pertanto, di procedere, nell'anno 2025, alla stabilizzazione a tempo pieno e indeterminato, ai sensi l'articolo 20, comma 1, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, di n. 1 assistente sociale da inquadrare presso il Comune di Lauria, nei limiti dei posti disponibili della vigente dotazione organica, nell'AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex categoria D) del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali 2019-2021, sottoscritto il 16.11.2022;

Progressioni verticali

RICHIAMATO l'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 3, comma 1, legge n. 113 del 2021 “, il quale recita (...) *Fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso dell'area, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente. (...)*”;

DATO ATTO che nel corso del 2025 come sopra riportato si intende procedere all'assunzione, tra gli altri, di 4 unità di personale Area “**Istruttori**” profilo “**Agente di Polizia Locale**” e di 1 unità di personale Area “**Istruttori**” profilo “**Tecnico**”;

RITENUTO, pertanto, di valorizzare le professionalità interne all'Ente, prevedendo le seguenti progressioni verticali, in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001:

- progressione nell'area degli **Istruttori** – Profilo “**Istruttore Tecnico**” di n. 2 unità attualmente inquadrare nell'area degli **Operatori esperti Profilo “Tecnico”**;

RITENUTO dunque per quanto sopra detto di procedere ai sensi dell'art. 3 comma 1 del D.L 80/2021 a destinare il 50% delle assunzioni previste per l'Area degli “Istruttori” all'accesso dall'interno tramite 2 progressioni verticali dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001;

Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2 assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari

VISTO il D.L. 19 settembre 2023, n. 124 “Disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione, per il rilancio dell'economia nelle aree del Mezzogiorno del Paese, nonché' in materia di immigrazione”, convertito con modificazioni dalla legge 13 novembre 2023, n. 162, in Gazzetta Ufficiale n. 268 del 16 novembre 2023 con il quale si richiama la necessità e l'urgenza di individuare misure volte alla semplificazione dei procedimenti amministrativi concernenti l'utilizzazione delle risorse nazionali ed europee in materia di politiche di coesione, nonché a favorire la realizzazione di investimenti pubblici;

RICHIAMATO l'art. 19 del sopra citato D.L. 124/2023 (convertito con modificazioni dalla legge 13 novembre 2023, n. 162, in Gazzetta Ufficiale n. 268 del 16 novembre 2023) il quale prevede che a decorrere dall'anno 2024, al fine di promuovere il rafforzamento della capacità amministrativa delle regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, delle città

metropolitane, delle province, delle unioni dei comuni e dei comuni appartenenti alle predette regioni, nonché per rafforzare le funzioni di coordinamento nazionale del Dipartimento per le politiche di coesione della Presidenza del Consiglio dei Ministri, le predette amministrazioni, nell'ambito delle vigenti dotazioni organiche, sono autorizzate ad assumere, con contratto di lavoro a tempo indeterminato personale non dirigenziale, da inquadrare nel livello iniziale dell'area dei funzionari prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro 2019-2021 - Comparto Funzioni locali - nei limiti dei criteri di ripartizione definiti dal Decreto previsto dal comma 3 del medesimo art. 19;

VISTO l' "Avviso Pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse" – pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le politiche di coesione - Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2 assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari in data 20 novembre 2023;

RILEVATO CHE:

- il Programma Nazionale Capacità per la Coesione 2021-2027 prevede di realizzare assunzioni a tempo indeterminato di nuovo personale da utilizzare e specializzare sull'attuazione dei progetti europei per la coesione, attraverso un concorso nazionale finalizzato al rafforzamento degli organici dei principali protagonisti ed attuatori dei fondi europei;
- i costi del personale assunto dagli Enti a tempo indeterminato gravano sul PN CapCoe per l'intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31.12.2029) e sul bilancio statale per il periodo successivo;
- i nuovi assunti, ovvero il personale aggiuntivo negli organici degli Enti beneficiari, dovranno essere impiegati esclusivamente per la realizzazione di interventi finanziati dai fondi della Politica di Coesione europea;
- il Comune di Lauria ha partecipato a detto Avviso per n. 4 unità di personale da inquadrare nel livello iniziale dell'area dei **funzionari**;

PRESO ATTO che il Comune di Lauria è risultato assegnatario di n. 2 unità di personale con profilo "**Specialista Ecologico Ambientale - tecnico**" (Codice B.1.BAS) e "**Specialista Ecologico tecnico**" (Codice B.6.BAS), giusto DPCM del 23 luglio 2024;

ATTESO CHE:

- il dipendente matricola n. 582 – "**Funzionario – Ufficiale Polizia Locale**" ha cessato il rapporto di lavoro con decorrenza 08.01.2024;
- il dipendente matricola n. 503 - "**Operatore esperto ai servizi ausiliari**" è stato collocato in pensione dal 01.02.2024;
- il dipendente matricola n. 8 – "**Funzionario Contabile**" è stato collocato in pensione con decorrenza 01.05.2024;
- il dipendente matricola n. 554 – "**Funzionario Tecnico**" è stato collocato in pensione dal 10.06.2024;
- la dipendente matricola n. 33 – "**Funzionario Tecnico**" è stato collocato in pensione dal 01.07.2024;
- il dipendente matricola n. 591 – "**Istruttore Tecnico**" ha cessato il rapporto di lavoro con decorrenza 19.07.2024;
- il dipendente matricola n. 612 - "**Istruttore di Polizia**" ha cessato il rapporto di lavoro con decorrenza 16.09.2024;

ATTESO, INOLTRE, CHE:

- con istanza del 25.09.2024 acquisita al prot. n. 20596/2024 il dipendente matricola n. 55 – “Istruttore Amministrativo” ha presentato domanda di Pensione con decorrenza 01/01/2025;
- con istanza del 09.10.2024 acquisita al prot. n. 21599/2024 il dipendente matricola n. 9 – “Istruttore Contabile” ha presentato domanda di Pensione con decorrenza 01.01.2025;
- con istanza del 30.08.2024 acquisita al prot. n. 18690/2024 il dipendente matricola n. 26 – “Collaboratore Amministrativo” ha presentato domanda di Pensione con decorrenza 01.06.2025;

RITENUTO di dover procedere a programmare le seguenti assunzioni:

ANNO 2025

Assunzioni previste	Settore/ Profilo	Costo	Tipo di reclutamento	Note
n. 4 unità Area “Istruttori” part-time al 50%	Settore “ Polizia Locale ” Profilo “ Agente Polizia Locale ”	70.206,64	<i>Scorrimento graduatoria</i>	Presumibilmente dal 1^a gennaio 2025
n. 1 unità Area “Funzionario” a tempo pieno	Settore “ Polizia Locale ” Profilo “ Funzionario di Vigilanza ”	37.958,26	<i>Mobilità volontaria ex art. 30 D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.</i>	Presumibilmente dal 1^a gennaio 2025
n. 2 unità Area “Operatori Specializzati” part-time al 50%	Settore “ Lavori Pubblici ” Profilo “ Operaio esperto ”	30.026,27	<i>Selezione ex art. 16 della L. n. 56/1987</i>	Presumibilmente dal 1^a gennaio 2025
n. 1 unità Area “Funzionari ed Elevata Qualificazione” a tempo pieno	Settore Affari Generali e Sociali Profilo “ Assistente sociale ”	36.027,99	<i>-Stabilizzazione ai sensi dell'articolo 20, comma 1, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75</i>	Presumibilmente dal 1^a gennaio 2025
n. 1 unità Area “Istruttori” a tempo pieno	Settore “ Bilancio e Programmazione ” Profilo “ Contabile ”	33.155,20	<i>Mobilità volontaria ex art. 30 D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.</i>	Presumibilmente dal 1^a gennaio 2025
n. 1 unità Area “Istruttori” a tempo pieno	Settore “ Lavori Pubblici ” Profilo “ Tecnico ”	33.155,20	<i>Concorso/Elenco Asmel</i>	Presumibilmente dal 1^a febbraio 2025
n. 1 unità Area “Operatori” da part-time a full time (da 18 a 36 ore)	Settore Affari Generali e Sociali Profilo “ Operatore ”	14.159,04	<i>Incremento orario</i>	Dal 1^a gennaio 2025
n. 2 unità area “Operatori Specializzati” – (tempo pieno)	Settore Patrimonio Profilo “ Tecnico ”	6.237,86	<i>Progressione verticale ex art. 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165,</i>	Presumibilmente dal 1^a novembre 2025

n. 1 unità Area “Funzionario” a tempo pieno	Settore “ Lavori Pubblici ” Profilo “ specialista tecnico ” (Codice B.6.BAS)	36.027,99	<i>Programma nazionale Capacità per la Coesione (CapCoe) 2021-2027</i>	Presumibilmente dal 1^ gennaio 2026
n. 1 unità Area “Funzionario” a tempo pieno	Settore “ Ambiente ed Energia ” Profilo “ specialista Ecologico Ambientale - tecnico ” (Codice B.1.BAS)	36.027,99	<i>Programma nazionale Capacità per la Coesione (CapCoe) 2021-2027</i>	Presumibilmente dal 1^ gennaio 2026

Eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa del personale (art.9, comma 28, D.L.n.78/2010, come modificato dall’art.11, comma 4-bis, del D.L.90/2014, convertito in legge n.114/2014, nonché art. 36 del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i.), nei limiti della spesa sostenuta per le medesime finalità nel 2009;

ANNO 2026

Eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa del personale (art.9, comma 28, D.L. n. 78/2010, come modificato dall’art. 11, comma 4-bis, del D.L.90/2014, convertito in legge n.114/2014, nonché art. 36 del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i.), nei limiti della spesa sostenuta per le medesime finalità nel 2009;

ANNO 2027

Sostituzione, nei limiti consentiti, dei posti che si renderanno vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della normativa protempore vigente e al Regolamento Comunale sull’ordinamento degli Uffici e Servizi;

Eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa del personale (art.9, comma 28, D.L.n.78/2010, come modificato dall’art.11, comma 4-bis, del D.L.90/2014, convertito in legge n.114/2014, nonché art. 36 del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i.), nei limiti della spesa sostenuta per le medesime finalità nel 2009;

RILEVATO che la spesa complessiva, da prevedere nel Bilancio di previsione 2025/2027 per il personale di questo Ente, compreso il Segretario comunale, è quantificata in **Euro 2.064.089,12** per il 2025, considerando le spese del mac. 101 ed escludendo l’IRAP di cui al prospetto (**ALLEGATO B**);

DATO ATTO che, comunque, la spesa di personale complessiva annuale per gli anni 2024-2026, comprendente gli oneri per detto incremento di ore, consente al Comune di rispettare il parametro del valore soglia del **27%**, come previsto dalla Tabella 1 di cui all’art.4, comma 1, del DPCM 17 marzo 2020, nonché della spesa di personale definita dall’art. 1, comma 557 e 554-quater della legge n. 296/2006;

CONFERMATO che:

- il piano occupazionale 2025/2027, come novellato nei termini di cui alla presente delibera, è coerente con la previsione della spesa del personale elaborata per il redigendo bilancio di previsione finanziaria 2025/2027, tenendo conto del profilo professionale delle unità da assumere nonché delle relative decorrenze delle stesse;
- il nuovo piano occupazionale 2025, come sopra delineato, comporta una spesa del personale per l'anno 2025 di **Euro 2.064.089,12**, che è compatibile con le risorse a disposizione in termini di *budget* assunzionale, non pregiudica, a parità delle altre condizioni, il contenimento della spesa del personale rispetto al limite massimo potenziale imposto dall'art. 1, comma 557-*quater* della Legge 296/2003 inserito dall'art. 3 "*Semplificazione e flessibilità nel turn over*", comma 5-bis, del D.L. 24.06.2014, n. 90 convertito nella Legge 11.08.2014, n. 114 (**spesa media del triennio 2011/2013**) e assicura il rispetto della spesa di personale prevista dalla Tabella 1 di cui all'art.4, comma 1, del DPCM 17 marzo 2020, pari ad **Euro 2.682.338,18 (ALLEGATO B)**, con una incidenza del **21,48%** per cento rispetto ad una soglia massima potenziale del **27%** (ALLEGATO A);

PRECISATO che la programmazione del fabbisogno è comunque suscettibile di revisione in ragione di sopravvenute esigenze connesse agli obiettivi dati ovvero in relazione alle limitazioni o ai vincoli normativi e/o di finanza pubblica o di rispetto degli equilibri di bilancio, che regolamentano le capacità occupazionali nella pubblica amministrazione;

RICHIAMATO l'art. 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, che dispone come, a decorrere dall'anno 2002, gli Organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

DATO ATTO che il Comune di Lauria con riguardo all'adempimento delle condizioni necessarie per poter procedere alle assunzioni di personale fissate dalla vigente normativa:

- ha rispettato i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine per l'invio alla Banca dati delle Amministrazioni Pubbliche ex art. 13, legge n.196/2009, dei relativi dati, nei trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, D.L. n. 113/2016, art. 9, comma 1 quinquies;
- non rientra tra gli enti in condizione di deficitarietà strutturale e di dissesto a cui si applica la disciplina di cui all'art 243 comma 1 del TUEL;
- ha rispettato l'obbligo di certificazione o il diniego non motivato di certificazione, di un credito anche parziale verso la P.A. (comma 3 bis, art. 9, D.L. 185/2008 come modificato dall'art. 27, comma 2 lettera c) del D.L. 66/2014);
- ha approvato il piano triennale delle azioni positive per il periodo 2025/2027, in materia di pari opportunità di cui all'articolo 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*", giusto l'atto deliberativo di Giunta n. 34 del 23.02.2024 (articolo 48, comma 1, D. Lgs. 198/2006);
- ha accertato, a seguito di ricognizione annuale che non si rilevano per l'anno 2025, ai sensi dei vigenti artt. 6 e 33 del D. Lgs. n. 165/2001, situazioni di eccedenza di personale, né di soprannumerarietà nell'ambito dei contingenti delle categorie, e che, conseguentemente, non trovano applicazione, per questo Ente, i correlati vincoli;
- è in regola con gli obblighi di assunzione di personale appartenente alle categorie protette ai sensi della L. 68/1999, tanto che, nel piano del fabbisogno occupazionale 2025/2027, non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;

- ha rispettato gli obblighi di certificazione dei crediti previsti nell'articolo 9, comma 3-bis, del Dl 185/2008, convertito dalla legge 2/2009, modificato dall'articolo 27 del Dl n. 66/2014;

RICHIAMATA la sentenza 22 dicembre 2015, n. 272, con la quale la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 41, comma 2, del Dl 66/2014, convertito in legge 23 giugno 2014, n. 89;

VISTO il parere favorevole espresso dall'Organo di Revisione acquisito al protocollo dell'ente al n. 23130 il 31/10/2024, (**ALLEGATO D**), attestante che:

- le assunzioni deliberate nella proposta di atto risultano autorizzate nel rispetto di tutti i vigenti vincoli in materia di assunzione di personale;
- la dotazione organica prevista dall'Ente anche in termini programmatici rispetta le limitazioni poste dal DPCM 17 marzo 2020 in termini di sostenibilità finanziaria della spesa di personale che ne deriva e in funzione del parametro rilevato di spesa di personale su entrate correnti;

VISTO l'art. 6 del D. Lgs.165/2001 che al comma 4 prevede *“Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali”*;

CONSIDERATO che il piano triennale dei fabbisogni del personale non è oggetto di confronto e che, pertanto **non è necessaria la preventiva informazione sindacale**, giusto parere *“ARAN – Risposta a nota n. 11356 del prot. Entrata Aran n. 5660 del 25/07/2023”*;

DATO ATTO CHE:

- il presente provvedimento ad avvenuta esecutività, costituisce atto di indirizzo per il Responsabile del Settore competente, al fine di procedere, con successivi atti di carattere gestionale, alla copertura dei posti vacanti mediante le procedure indicate, fermi restando i vincoli legislativi;
- le assunzioni previste saranno attuate se ed in quanto la relativa spesa trova o troverà disponibilità negli stanziamenti del bilancio di previsione all'interno dell'intervento 1 *“Personale”*;

RICHIAMATI:

- il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165/2001 e smi recante disposizioni in materia di reclutamento di personale;
- il D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- il D. Lgs. n. 150/2009 e smi;
- il D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge n. 114/2014;
- la legge n. 190/2014;
- la legge n. 208/2015;
- il D. Lgs. n. 75/2017;
- la legge n. 205/2017;
- la legge n. 145/2018;
- il D.L. n. 4/2019;
- il D.L. n. 34/2019;
- la legge n. 160/2019;
- il Decreto del Ministro della Funzione Pubblica del 17 marzo 2020, pubblicato in G.U. n. 108/2020;

- il CCNL Comparto Funzioni locali 22.16.2022;
- il Regolamento generale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

ACQUISITI i pareri favorevoli sulla regolarità tecnica e contabile espressi dal Responsabile del Settore “Amministrativo/Finanziario”, ai sensi dell’art.49 del T.U. delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali D. Lgs. 18/8/2000, n. 267;

ATTESA la propria competenza, ai sensi dell’art.48 del T.U.E.L., approvato con D. Lgs n 267/2000;

CON voti unanimi favorevoli, resi nelle forme di legge;

DELIBERA

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale della presente delibera e si intendono qui integralmente richiamate e trascritte.

1. Di approvare la seguente sezione del *Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027, Sezione 3 - Organizzazione e capitale umano, Sez. 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni del personale:*

ANNO 2025

PREVISIONE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Assunzioni previste	Settore/ Profilo	Costo	Tipo di reclutamento	Note
n. 4 unità Area “istruttori” part-time al 50%	Settore “ Polizia Locale ” Profilo “ Agente Polizia Locale ”	70.206,64	<i>Scorrimento graduatoria</i>	Presumibilmente dal 1^a gennaio 2025
n. 1 unità Area “Funzionario” a tempo pieno	Settore “ Polizia Locale ” Profilo “ Funzionario di Vigilanza ”	37.958,26	<i>Mobilità volontaria ex art. 30 D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.</i>	Presumibilmente dal 1^a gennaio 2025
n. 2 unità Area “Operatori Specializzati” part-time al 50%	Settore “ Lavori Pubblici ” Profilo “ Operaio esperto ”	30.026,27	<i>Selezione ex art.16 della L. n. 56/1987</i>	Presumibilmente dal 1^a gennaio 2025
n. 1 unità Area “Funzionari ed Elevata Qualificazione” a tempo pieno	Settore Affari Generali e Sociali Profilo “ Assistente sociale ”	36.027,99	<i>-Stabilizzazione ai sensi dell'articolo 20, comma 1, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75</i>	Presumibilmente dal 1^a gennaio 2025
n. 1 unità Area “istruttori” a tempo pieno	Settore “ Bilancio e Programmazione ” Profilo “ Contabile ”	33.155,20	<i>Mobilità volontaria ex art. 30 D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.</i>	Presumibilmente dal 1^a gennaio 2025
n. 1 unità Area “Istruttori” a tempo pieno	Settore “ Lavori Pubblici ” Profilo “ Tecnico ”	33.155,20	<i>Concorso/Elenco Asmel</i>	Presumibilmente dal 1^a febbraio 2025
n. 1 unità Area				

“Operatori” da part-time a full time (da 18 a 36 ore)	Settore Affari Generali e Sociali Profilo “Operatore”	14.159,04	<i>Incremento orario</i>	Dal 1^a gennaio 2025
n. 2 unità area “Operatori Specializzati” – (tempo pieno)	Settore Patrimonio Profilo “Tecnico”	6.237,86	<i>Progressione verticale ex art. 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165,</i>	Presumibilmente dal 1^a novembre 2025
n. 1 unità Area “Funzionario” a tempo pieno	Settore “Lavori Pubblici” Profilo “specialista tecnico” (Codice B.6.BAS)	36.027,99	<i>Programma nazionale Capacità per la Coesione (CapCoe) 2021-2027</i>	Presumibilmente dal 1^a gennaio 2026
n. 1 unità Area “Funzionario” a tempo pieno	Settore “Ambiente ed Energia” Profilo “specialista Ecologico Ambientale - tecnico” (Codice B.1.BAS)	36.027,99	<i>Programma nazionale Capacità per la Coesione (CapCoe) 2021-2027</i>	Presumibilmente dal 1^a gennaio 2026

Eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa del personale (art.9, comma 28, D.L.n.78/2010, come modificato dall’art.11, comma 4-bis, del D.L.90/2014, convertito in legge n.114/2014, nonché art. 36 del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i.), nei limiti della spesa sostenuta per le medesime finalità nel 2009;

ANNO 2026

Sostituzione, nei limiti consentiti, dei posti che si renderanno vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della normativa protempore vigente e al Regolamento Comunale sull’ordinamento degli Uffici e Servizi;

Eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa del personale (art.9, comma 28, D.L. n. 78/2010, come modificato dall’art. 11, comma 4-bis, del D.L.90/2014, convertito in legge n.114/2014, nonché art. 36 del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i.), nei limiti della spesa sostenuta per le medesime finalità nel 2009;

ANNO 2027

Sostituzione, nei limiti consentiti, dei posti che si renderanno vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della normativa protempore vigente e al Regolamento Comunale sull’ordinamento degli Uffici e Servizi;

Eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa del personale (art.9, comma 28, D.L.n.78/2010, come modificato dall’art.11, comma 4-bis, del D.L.90/2014, convertito in legge n.114/2014, nonché art. 36 del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i.), nei limiti della spesa sostenuta per le medesime finalità nel 2009;

2. Di dare atto che il piano occupazionale, approvato con il presente atto, come sopra delineato nel prospetto (**ALLEGATO B**) è compatibile con le risorse a disposizione in termini di *budget* assunzionale e comporta una spesa del personale per l’anno **2025 di**

Euro 2.064.089,12 che assicura il rispetto della spesa di personale definita dall'art. 1, comma 557 e 554-quater della legge n. 296/2006 e della spesa di personale prevista dalla Tabella 1 di cui all'art.4, comma 1, del DPCM 17 marzo 2020, pari ad **Euro 2.682.338,18 (ALLEGATO B)**, con una incidenza del 21,48% per cento rispetto ad una soglia massima potenziale del 27%;

3. Di dare atto che il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui al presente atto è stato definito individuando i profili professionali necessari a garantire il buon funzionamento degli uffici, in considerazione della diminuzione della consistenza numerica del personale a tempo indeterminato verificatasi negli ultimi anni dovute a pensionamenti ed a cessazioni a vario titolo, la quale ha reso attuale la necessità di un fabbisogno di personale che garantisca un presidio consolidato all'interno dei Settori e Servizi negli ambiti definiti, che si ritiene congruo e soddisfatto, in questa fase, mediante l'attivazione delle modalità di copertura dei posti vacanti in maniera permanente, nei limiti della sostenibilità finanziaria e di spesa.
4. Di dare atto che, a seguito della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero per l'anno 2025;
5. Di dare indirizzo al Responsabile del Servizio Risorse Umane affinché attivi le necessarie procedure di reclutamento previste dal presente atto, precedute dall'attivazione della mobilità obbligatoria *ex art. 34-bis* del D. Lgs. n. 165/2001;
6. Di dare mandato al Servizio risorse umane ed al servizio finanziario di effettuare il costante monitoraggio dell'andamento della spese di personale in relazione alle entrate previste a bilancio, con particolare riferimento alle risultanze del consuntivo 2023, al fine di verificare la fattibilità e la corretta attuazione del Piano Triennale del fabbisogno di Personale ed al fine di non determinare il superamento del valore soglia (e quindi con conseguente definizione delle tempistiche assunzionali);
7. Di precisare che l'effettiva assunzione in servizio dei candidati designati potrà avvenire, sempre nel rispetto dell'ordine di merito, anche in tempi diversi, fermo restando il rispetto dei vincoli imposti dal quadro normativo di riferimento e/o di finanza pubblica ovvero dell'equilibrio pluriennale di bilancio.
8. Di dare atto che la programmazione *de qua* è suscettibile di revisione, in qualsiasi momento, per sopravvenute esigenze connesse agli obiettivi dati e in relazione alle limitazioni o vincoli normativi o di finanza pubblica, che regolamentano le capacità occupazionali nella pubblica amministrazione;
9. Di dare atto che per il triennio 2025/2027 si procederà alle eventuali assunzioni a tempo determinato 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;
10. Di trasmettere il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024-2026 approvato con il presente provvedimento, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, alla Ragioneria generale dello Stato tramite l'applicativo "*Piano dei Fabbisogni*" presente in SICO, secondo le istruzioni previste dalla Circolare RGS n. 18/2018;
11. Di disporre che copia della presente deliberazione venga trasmessa alle RSU interne ed alle organizzazioni sindacali.

Con successiva votazione unanime favorevole, espressa nei modi di legge,

DELIBERA

Di rendere la presente immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134 del D.Lgs. 267/2000.

Letto, approvato e sottoscritto

Il Sindaco

f.to Dott. Pittella Giovanni Saverio Furio

Il Segretario Generale

f.to Avv. Boccia Donato Cristiano

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'
(Art.134, D.Lgs. 267/2000)

Visti gli atti di Ufficio,

SI CERTIFICA

che la su estesa deliberazione:

- E' stata dichiarata immediatamente eseguibile in data 31-10-24 (art.134, comma 4, del D.Lgs. n.267/2000)

Il Segretario Generale

f.to Avv. Boccia Donato Cristiano

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE
(Art.124, D.Lgs. 267/2000)

Ai sensi dell'articolo 124, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000, il sottoscritto attesta che la presente pubblicazione è stata affissa all'Albo pretorio Comunale il giorno 05-11-2024 per rimanervi quindici giorni consecutivi (art.124, D.Lgs. 267/2000).

Lauria, li 05-11-24

Il Segretario Generale

f.to Avv. Boccia Donato Cristiano

Copia conforme all'originale, da servire per uso amministrativo.

Dalla Residenza comunale, li 05-11-2024

Il Segretario Generale

Avv. Boccia Donato Cristiano