



# Comune di Castelluccio Superiore

Provincia di Potenza

COPIA

## Deliberazione della Giunta Comunale

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| <b>N. 32</b> del 19-03-2025 | <b>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.</b> |
|-----------------------------|---|

L'anno **duemilaventicinque**, il giorno **diciannove** del mese di **marzo** alle ore **10:40**, nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata con appositi avvisi, la Giunta comunale si è riunita con la presenza dei Signori:

|                          |                    |                      |
|--------------------------|--------------------|----------------------|
| <b>LIMONGI FRANCESCO</b> | <b>SINDACO</b>     | <b>P</b>             |
| <b>ARLEO TIZIANA</b>     | <b>VICESINDACO</b> | <b>P (da remoto)</b> |
| <b>LABANCA FRANCESCO</b> | <b>ASSESSORE</b>   | <b>P (da remoto)</b> |

Fra gli assenti sono i Signori: 0

Partecipa da remoto il Segretario Comunale, DOTT. BOCCIA DONATO CRISTIANO.

Il Sindaco, LIMONGI FRANCESCO constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

### LA GIUNTA COMUNALE

Visto il T.U. delle leggi sull'Ordinamento degli Enti locali (Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n.267).

**PARERI DELL'ATTO:**

**Delibera di Giunta Comunale numero 32 del 19-03-2025**

Riferiti alla proposta dell'area AMMINISTRAZIONE avente per 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."

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

**Parere del Responsabile del Servizio espresso ai sensi dell'art. 49 del T.U. D.lgs. 267/2000.**

Visto l'art. 49 del T.U. approvato con D.lgs. 18/08/2000, n. 267.

Esaminata la proposta di deliberazione

**ESPRIME**

Parere: Favorevole in ordine alla **Regolarità Tecnica** della stessa.

**Il Responsabile del servizio  
F.to: Dott.ssa Roberti Nicoletta**

---

**PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE**

**Parere del Responsabile del Servizio espresso ai sensi dell'art. 49 del T.U. D.lgs. 267/2000.**

Visto l'art. 49 del T.U. approvato con D.lgs. 18/08/2000, n. 267.

Esaminata la proposta di deliberazione

**ESPRIME**

Parere: Favorevole in ordine alla **Regolarità Contabile** della stessa.

**Il Responsabile del servizio  
F.to: Dott.ssa Roberti Nicoletta**

---

**Richiamate:**

- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 5 del 17/02/2025, esecutiva a norma di legge, avente ad oggetto: "Approvazione del Documento Unico di Programmazione Semplificato (DUPS) – 2025/2027 (art. 170, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000)";
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 17/02/2025, esecutiva a norma di legge, avente ad oggetto: "Approvazione del Bilancio di previsione finanziario 2025-2027 (art. 151 del D.Lgs. n. 267/2000 e art. 11 del D.Lgs. n. 118/2011)";

**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, comma 5, del 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** l'art. 33, commi 1 e 2, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, nel testo come vigente, il quale dispone: *"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'art. 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";*

**Dato atto** che, effettuata la ricognizione annuale ai sensi dell'art. 6, comma 1, e dell'art. 3 del D. Lgs. n. 165/2001, si rileva che per l'anno 2025 non risultano situazioni di eccedenza o di soprannumero;

**Richiamato** l'art. 3, comma 8, della Legge 19 giugno 2019, n. 56, come da ultimo modificato dall'art. 1, comma 10-bis, del Decreto Legge 27 dicembre 2024, n. 202, convertito con modificazioni con la legge 21 febbraio 2025, n. 15, il quale ha previsto che "Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di

ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2025, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001;

**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 n. 13 del 24/01/2024 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 A**);

**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 562, della legge n. 296/2006 secondo cui *“Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008...”;*

**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 562 della legge n. 296 del 2006 e smi, che fa riferimento alla **spesa di personale sull'impegnato 2008**;

**Dato atto** che la spesa di personale potenziale massima, definita dall'art. 1, comma 562 della Legge n. 296/2006, ammonta ad **€ 316.999,86 (spesa di personale sull'impegnato 2008)**, 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 **a)** relativa ai comuni con meno di **1.000 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 **29,50%** (articolo 4, comma 1-Tabella 1), mentre il valore soglia massimo è fissato nella misura del **33,50%** (articolo 6, comma 1-Tabella 3);

**Preso atto** 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 della Giunta Comunale n. 53 del 26/07/2024 risulta la percentuale del **32,35%**, pertanto superiore al **29,50%** e inferiore al **33,50%**, come rilevato nel prospetto (**Allegato B**) al presente atto in parte integrante e sostanziale;

**Dato atto**, quindi, che, ad oggi, il Comune di Castelluccio Superiore rientra nella seguente fattispecie: *Comuni con moderata incidenza della spesa di personale*, per i quali, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.M. 17/03/2020 è previsto che *"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 del comma 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 del presente articolo non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato."*;

**Evidenziato** pertanto che, in relazione ai dati sopra riportati, questo Comune rientra nella **Fascia intermedia** che nel corso del corrente esercizio possono procedere all'assunzione di personale a tempo indeterminato, ma senza incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato (**32,35%**), ovvero nei limiti della spesa di personale sostenuta nell'ultimo rendiconto chiuso, pari ad **€ 308.721,76**;

**Dato atto** che il dipendente Pierro Nicola - "Istruttore di Polizia" ha cessato il rapporto di lavoro con decorrenza 01/10/2024;

**Visto** il *Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026, Sezione 3 - Organizzazione e capitale umano, Sez. 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni del personale*, approvato con Delibera della Giunta comunale n. 13 del 24/01/2024 e successivamente modificato con le Delibere della Giunta comunale n. 53 del 26.07.2024 e n. 95 del 17/12/2024;

**Ritenuto** di dover procedere a programmare le seguenti assunzioni:

**ANNO 2025**  
**PREVISIONE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO**

| Assunzioni previste  | Settore/ Profilo   | Tipo di reclutamento  | Note                                     | Modalità di copertura   | Costo 2025 Euro | Costo 2026 Euro | Costo 2027 Euro |
|--|--|---|--|---|-----------------|-----------------|-----------------|
| n. 1 unità Area "Istruttore" part-time al 50%                        | Settore Polizia Locale" Profilo "Agente Polizia Locale         | Concorso  | Presumibilmente dal al 1^ settembre 2025 | Risorse di Bilancio   | 5.850,55        | 17.551,66       | 17.551,66       |
| n. 1 unità Area "Funzionari ed Elevata Qualificazione" a tempo pieno | Settore Affari Generali e Sociali Profilo "Assistente sociale" | Stabilizzazione ai sensi dell'articolo 20, comma 1, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 | Presumibilmente dal al 1^ maggio 2025    | STABILIZZAZIONE A VALERE SU Piano sociale di Zona per € 2.628,35, su quelle del FONDO POVERTA' per la quota pari a € 3.376,31 | 4.003,10        | 6.004,66        | 6.004,66        |

Utilizzo di un **Istruttore** (ex Cat C) – con il profilo funzionale di **Agente di Polizia Locale**, ai sensi dell'art. 1, comma 557, L. n. 311/2004, nelle more dell'espletamento della procedura di assunzione a tempo indeterminato, che consente di rispettare il suddetto limite di spesa

**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;

### **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, comma557, 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. n. 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;

**Dato atto**, inoltre, che le spese per contratti di lavoro flessibile sostenute nell'anno 2009 e nel triennio 2007/2009 sono risultate insufficienti a garantire nei precedenti anni 2020/2021/2022 lo svolgimento di funzioni essenziali, tanto che si è provveduto a fissare un parametro di spesa in relazione alle esigenze da soddisfare.

**Richiamata** la deliberazione della Sezione delle Autonomie Locali della Corte dei Conti n. 15/2018, avente ad oggetto: *"Applicabilità dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 agli enti locali che abbiano sostenuto spese per contratti di lavoro flessibile, nel 2009 o nel triennio 2007/2009, per importi irrisori inidonei a costituire parametro di riferimento assunzionale"*;

**Dato atto** che, pertanto, con Deliberazione della Giunta Comunale n. 74 dell'11/10/2024 è stato determinato il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d. l. n. 78/2010 e s.m.i., in € 5.000,00 necessario per garantire l'esercizio di funzioni essenziali;

**Ritenuto** di prevedere l'utilizzo di un **Istruttore** (ex Cat C) – con il profilo funzionale di **Agente di Polizia Locale**, ai sensi dell'art. 1, comma 557, L. n. 311/2004, nelle more dell'espletamento della procedura di assunzione a tempo indeterminato, che consente di rispettare il suddetto limite di spesa.

**Rilevato** che la spesa complessiva, da prevedere nel Bilancio di previsione 2025/2027, per il personale di questo ente, è quantificata in € 271.529,00 per il 2025, considerando le spese del mac. 101 ed escludendo l'IRAP di cui al prospetto (**Allegato C**), che consente di non incrementare il valore del rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti, rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato (anno 2023), secondo le definizioni dell'art. 2 del D.M. 17 marzo 2020, nonché consente al Comune di rispettare il limite della la spesa di personale, definita dall'art. 1, comma 562, della Legge n. 296/2006 (**spesa di personale sull'impegnato 2008**);

**Confermato** che il piano occupazionale 2025/2027, come novellato nei termini di cui al presente provvedimento, è coerente con la previsione della spesa del personale inserita nel



bilancio di previsione finanziaria 2025/2027, tenendo conto del profilo professionale delle unità da assumere nonché delle relative decorrenze delle stesse;

**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 Castelluccio Superiore 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 confermato il Piano triennale delle azioni positive per il periodo 2024/2026, 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. 11 del 21/01/2025 (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;
- a rispettato gli obblighi di certificazione dei crediti previsti nell'articolo 9, comma 3- bis, del DI 185/2008, convertito dalla legge 2/2009, modificato dall'articolo 27 del DI 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;

**Dato atto** del parere favorevole espresso dall'Organo di Revisione acquisito al protocollo dell'Ente al

n. 1393 del 18/03/2025 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;

**Dato atto** dei 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,

**Richiamato** l'art. 78 del Testo Unico degli Enti Locali di cui al D.Lgs. 267/2000 con riferimento alla previsione sul dovere degli amministratori di "...astenersi dal prendere parte alla discussione ed alla votazione di delibere riguardanti interessi propri o di loro parenti o affini sino al quarto grado. L'obbligo di astensione non si applica ai provvedimenti normativi o di carattere generale, quali i piani urbanistici, se non nei casi in cui sussista una correlazione immediata e diretta fra il contenuto della deliberazione e specifici interessi dell'amministratore o di parenti o affini fino al quarto grado";

**Dato atto** che non sussistono condizioni che impongono di astenersi;

**Ad unanimità** di voti favorevoli, resi nelle forme di legge dagli aventi diritto,

### DELIBERA

Le **premesse** costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento 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   | Tipo di reclutamento  | Note                                     | Modalità di copertura   | Costo 2025 Euro | Costo 2026 Euro | Costo 2027 Euro |
|--|--|---|--|---|-----------------|-----------------|-----------------|
| n. 1 unità Area "istruttore" part-time al 50%                        | Settore Polizia Locale" Profilo "Agente Polizia Locale         | Concorso  | Presumibilmente dal al 1^ settembre 2025 | Risorse di Bilancio   | 5.850,55        | 17.551,66       | 17.551,66       |
| n. 1 unità Area "Funzionari ed Elevata Qualificazione" a tempo pieno | Settore Affari Generali e Sociali Profilo "Assistente sociale" | Stabilizzazione ai sensi dell'articolo 20, comma 1, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 | Presumibilmente dal al 1^ maggio 2025    | STABILIZZAZIONE A VALERE SU Piano sociale di Zona per € 2.628,35, su quelle del FONDO POVERTA' per la quota pari a € 3.376,31 | 4.003,10        | 6.004,66        | 6.004,66        |

Utilizzo di un **Istruttore** (ex Cat C) – con il profilo funzionale di **Agente di Polizia Locale**, ai sensi dell'art. 1, comma 557, L. n. 311/2004, nelle more dell'espletamento della procedura di assunzione a tempo indeterminato, che consente di rispettare il suddetto limite di spesa

### 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 C**) è compatibile con le risorse a disposizione in termini di *budget* assunzionale e comporta una spesa del personale per l'anno **2025 di € 271.529,00** che consente di non incrementare il valore del rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti, rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato (anno 2023), secondo le definizioni dell'art. 2 del D.M. 17 marzo 2020, nonché consente al Comune di rispettare il limite della la spesa di personale, definita dall'art. 1, comma 562, della Legge n. 296/2006 (**spesa di personale sull'impegnato 2008**);
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 Settore Finanziario/Amministrativo affinché attivi le necessarie procedure di reclutamento previste dal presente atto,

precedute dall'attivazione della sola mobilità obbligatoria *ex art. 34-bis* del D. Lgs. n. 165/2001, al fine di ridurre i tempi;

6. **Di dare mandato** al Servizio risorse umane ed al servizio finanziario di effettuare il costante monitoraggio dell'andamento della spesa 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 2025-2027, 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 del presente provvedimento venga trasmessa alle RSU interne ed alle organizzazioni sindacali;
12. **Di dichiarare**, con separata e successiva votazione espressa nelle forme di legge ad unanimità di voti favorevoli, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 comma IV, del D.Lgs. n.267/2000, stante l'urgenza della sua attuazione.



**Il Sindaco**  
F.to: LIMONGI FRANCESCO

**Il Segretario Comunale**  
F.to: DOTT. BOCCIA DONATO CRISTIANO

Prot. N. 1650

Lì, 02-04-2025

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONE AI CAPI GRUPPO**

Certifico che copia di questa deliberazione della Giunta è stata affissa all'Albo Pretorio dell'Ente n. d'ord. pubbl. 182 oggi 02-04-2025 e vi rimarrà pubblicata per quindici giorni consecutivi fino al 17-04-2025 ai sensi dell'art. 124, primo comma, D. Lgs 18 agosto 2000, n. 267;

Contestualmente all'affissione all'albo gli estremi di questa deliberazione sono stati inclusi nell'elenco prot.n. 1650 trasmesso ai Consiglieri Capo Gruppo in conformità all'art. 125, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267.

Dalla Residenza Municipale, lì 02-04-2025

**Il Responsabile addetto alla Pubblicazione**  
F.to: Dott.ssa Roberti Nicoletta

È copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo

Dalla Residenza Municipale, lì 02-04-2025



**Il Responsabile del servizio**  
Dott.ssa Roberti Nicoletta

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

Certifico che questa deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi del D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267, ad ogni effetto il giorno 19-03-2025

perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, D.Lgs. n. 267/2000);

- decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3, D.Lgs. n. 267/2000);

Dalla Residenza Municipale  
lì 02-04-2025

**Il Responsabile del servizio**  
F.to: Dott.ssa Roberti Nicoletta